

**PROCESSO nº 0002220-58.2022.5.09.0669 (RORSum)**

**VESTIÁRIO COLETIVO. TROCA DE UNIFORME E CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS**

- Comprovado nos autos que a reclamada adotava procedimento de higienização denominado de “barreira sanitária”, no qual a autora necessitava transitar em dependência da empresa vestida apenas de roupas íntimas, na presença de outros colegas de trabalho. Tal exigência da empregadora não se sustenta ainda que a título de medida sanitária. A hipótese guarda relação com a condição de gênero e requer o exame dos fatos sob tal perspectiva, em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instrumento destinado a promover a igualdade de gênero e a não discriminação, sendo de observância obrigatória nos múltiplos âmbitos da Justiça, visto que é da alçada dos órgãos jurisdicionais o combate à discriminação e ao preconceito. Sob tais perspectivas a conduta adotada pelo empregador revela a prática de rotinas de trabalho bastante distante do razoável, vez que implementadas mediante exposição da intimidade de seus empregados, violando o direito à intimidade e ofendendo a dignidade da trabalhadora mulher, tanto em sua honra subjetiva (apreço por si própria) quanto em sua honra objetiva (imagem social cultivada por terceiros), presumindo-se o dano pelo simples fato da violação (in re ipsa). Recurso da autora provido.

**INTERVALO DO ART. 253, DA CLT. CONCESSÃO IRREGULAR.**

**PAGAMENTO DEVIDO.** As testemunhas declararam que a fruição da pausa começava a correr a partir do momento em que parava a linha, portanto, ainda em contato com o agente frio, pois os empregados precisavam sair do setor, passar a barreira sanitária e retirar os EPIs. A pausa concedida não alcança o fim pretendido pelo intervalo do art. 253, da CLT, pois se faz necessário que a fruição ocorra fora do contato com o frio, razão pela qual se entende que, apesar da prova testemunhal confirmar a existência das pausas, restou demonstrado de forma satisfatória que estas foram gozadas de forma irregular para fins de intervalo térmico. Recurso provido.

## **I RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE ROLÂNDIA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

Informa-se às partes que as folhas do processo mencionadas na decisão referem-se à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

O contrato de trabalho da autora perdurou de 15/07/2020 a 04/03/2022, conforme TRCT de fl. 154.

## **II FUNDAMENTAÇÃO**

### **1 ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, ADMITE-SE o recurso ordinário, bem assim as regulares contrarrazões.

### **2 MÉRITO**

#### **Recurso da parte ré**

##### **2.1.1 Adicional de insalubridade**

Insurge-se a reclamada.

Em síntese, aduz: a) o "art. 253 da CLT, faz parte do capítulo de normas especiais de tutela do trabalho, SEÇÃO VII, ou seja, diversa daquela que faz menção das atividades insalubres ou perigosas da CLT, SEÇÃO XIII. Portanto não há autorização legal para seu uso em perícias de insalubridade"; b) "a caracterização de ambiente frio, pelas zonas climáticas, se refere única e exclusivamente para o artigo 253, e não à insalubridade"; c) "não deve ser aplicado o art. 253 como caracterizador de limite de tolerância ao frio"; d) "na perícia de um ambiente insalubre, deve o perito, após sua avaliação, identificar a possibilidade de que aquela exposição pode causar doença/dano. As avaliações quantitativas são mais fáceis, mas as avaliações qualitativas devem ser acompanhadas de grande conhecimento da fisiopatologia das doenças, o que por muitas vezes, fica difícil ao engenheiro, por não ser detentor do conhecimento específico das doenças. E quanto ao agente em questão temos que de acordo com a

NR15 - Anexo 9 da Portaria MTB 3.214/78, as atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo da inspeção realizada no local de trabalho. Com isso vemos que a própria NR e seu anexo não estabeleceu limites de tolerância, sendo portanto, uma avaliação QUALITATIVA"; e) "a avaliação do frio vai além da apuração do valor do °C a que está exposto (o que também afasta a aplicação do art. 253)"; f) "a exposição ao frio dependerá também da velocidade do ar, tipo de atividade realizada, tempo de exposição, da umidade do ar, do uso de vestimentas e características pessoais"; g) "somente podemos pensar em hipotermia e demais doenças relacionadas ao frio quando em exposição em temperaturas abaixo de 4 graus (semelhante a câmaras frigoríficas como diz a NR15!!!!!!!!!!!! - e diverso do art. 253)"; h) "em locais sem umidade ou vento (como é o caso em tela) pode-se haver exposições por até 1 hora em temperaturas de -1 grau, a depender claro, de qual a atividade física realizada. Uma pessoa andando, se movimentando, pegando caixas, etc, produz aumento da temperatura interna e portanto, pouco tempo de exposição não irá causar doença e não será insalubre"; i) "DIMINUIÇÃO DE RENDIMENTO NÃO É DOENÇA; MENOR FORÇA MUSCULAR NÃO É DOENÇA; SENSACÃO DE DOR OCORRE APENAS EM ATIVIDADES EM QUE A MÃO FICARÁ PARADA - SENSACÃO DE DOR NÃO É DOENÇA. E o que está certo é que, como afirmamos, o congelamento de tecidos e doença apenas em casos abaixo de zero graus"; j) "para avaliação do risco frio devem ser feitas todas as avaliações, incluindo temperatura, umidade, velocidade, avaliação da roupa e do tempo de exposição. O uso de roupas protetoras efetivamente então apenas indicadas em temperaturas menores que de 4° C"; l) "não há nenhuma informação na normativa sobre neutralização "correta" com predeterminação de uso de EPIs em cada tarefa, de modo que não há nenhum parâmetro que embase a arguição da expert de que os EPIs não são eficazes"; m) "a perda de calor por convecção é praticamente inexistente afinal a perda de calor por convecção basicamente significa dizer que é a troca de calor em razão do ambiente, diferentemente do que pelo toque (troca de calor por condução)"; n) "o meio ambiente do trabalho e o tipo de ocupação são fundamentais para a escolha adequada das luvas, pois, conforme já trazido anteriormente, deve-se avaliar o frio de forma expansiva, e com isso avaliar a temperatura ambiente, umidade relativa do ar, a velocidade do ar, contato com itens gelados e principalmente os requisitos de destreza. Ao verificar o posto de trabalho a temperatura varia entre 10°C e 12°C, praticamente não há velocidade do ar e a luva está adequada à destreza

do profissional, visto que ela não limita os movimentos de forma a prejudicar o seu trabalho e evita acidentes, pois, uma “má pega” pode proporcionar queda do produto”; e o) “para os cálculos utilizando os parâmetros do posto de trabalho periciado, ou seja, com temperatura de 10°C sem velocidade do ar obtivemos uma perda de calor por condução de 960 W/m<sup>2</sup> enquanto a perda de calor por convecção foi de 78,02 W/m<sup>2</sup>, ou seja aproximadamente 12,3 vezes menor em relação a condução. Observe que a convecção só faz sentido quando existe velocidade do ar. No caso dos parâmetros utilizados pela EN 511:2006 (Velocidade do ar à 4,0 m/s), a perda de calor seria de 493,45 W/m<sup>2</sup>, ai sim faria sentido buscar um EPI que tem alta eficiência por convecção, que é o caso de postos de trabalho no interior das câmaras frigoríficas e túneis de congelamento e não das áreas de paletização e embalagem secundária da empresa”.

Com base em tais argumentos requer a reclamada “a reforma da sentença para afastar a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade”.

A respeito consignou-se na origem (fls. 351-356):

O perito oficial, no laudo juntado às fls. 211/240, concluiu que foi caracterizado o labor em condições insalubres, nos termos da NR 15 da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho. Descreveu o seguinte:

“8. CONCLUSÃO Pela avaliação pericial realizada na empresa S. A. LTDA, localizada na rodovia PR 340, 143 A1, km 2.5 - Bloco Parte 1, no município de Jaguapitã, estado do Paraná, no dia 16/02/2023, por meio de entrevista realizada com ambos os envolvidos, além de análises de documentação anexada aos autos, foi possível concluir que as atividades exercidas pela senhora Maria Carolina Ribeiro Pires - CPF: 105.523.829-81, na função de operador de produção I, realizando suas atividades nos setores: temperados (prescrito) e cone - sala de cortes, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido aos agentes físicos ruído e frio, ambos em grau médio (20%), durante todo o período não prescrito do contrato laboral, conforme os parâmetros estabelecidos nos anexos números 01 e 09 da norma regulamentadora 15, aprovada pela Portaria 3.214/78. Esclarece-se que foi solicitado nos autos, com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexada a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante, tendo em vista os argumentos pontuados pela defesa da reclamada no tocante ao fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, e reforçado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da

reclamada), sendo destacado a importância desta prova documental. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade, desta forma, ficando evidenciado para o perito que a parte reclamante laborou em condições insalubres de trabalho devido à exposição aos agentes físicos ruído e frio, de forma contínua e permanente quando exerceu a função de operador de produção I, na unidade de produção da reclamada, não sendo os agentes neutralizados ou mitigados. Principais itens elencados pelas partes: 1 - Agente físico frio: De acordo com o mapa da Revista Brasileira de Geografia, Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, p. 59-89, out./dez. 1979, atualizado pela Diretoria de Geociências, Coordenação de Recursos Naturais e Estudos Ambientais, em 2002, utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE como mapa oficial do instituto, a cidade de Jaguapitã / Paraná está localizada na zona climática subquente. Foi constatado na diligência pericial que a faixa de temperatura dos postos de trabalho que a parte reclamante laborou está em desconformidade com os parâmetros estabelecidos para locais refrigerados, conforme a zona climática da região, determinado na alínea 29.3.16.2(...) Ressalta-se que na diligência pericial, realizada no dia 16 de fevereiro de 2023, para as atividades realizadas na sala de cortes - cone, não foi possível realizar as avaliações necessárias, tendo em vista que atualmente este posto de trabalho não está operando de modo contínuo, deste modo, foram consideradas as informações constantes no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para a sala de cortes - cone o valor de 10,6 °C, sendo compreendido que as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido ao agente físico frio durante todo o período não prescrito do contrato laboral. Ocorre que não houve a comprovação do fornecimento de equipamentos de proteção individual para a reclamante, sendo informado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thaís Siqueira Rufino (Analista de RH da reclamada), sobre a falta de comprovação da entrega dos referidos equipamentos de segurança, solicitando a apresentação de notas fiscais de compra com o certificado de aprovação, de modo a constar nos autos do processo a aquisição dos equipamentos. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foram fornecidos equipamentos de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega sua aplicabilidade. Portanto, as atividades realizadas pela reclamante, na sala de cortes - cone, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido

à exposição ao agente físico frio de forma contínua e permanente, de acordo com a norma regulamentadora 15, anexo número 09: “As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho”.<sup>2</sup> - Agente físico ruído: Conforme avaliação realizada na diligência pericial em 16 de fevereiro de 2023, no local onde a reclamante poderia ter contato com o agente físico ruído ao desenvolver suas atividades rotineiras (sala de cortes - cone), foi constatado que o posto de trabalho atual não representa a realidade vivenciada pela reclamante, tendo em vista que houve alterações na planta industrial da reclamada, da época em que a mesma laborou na empresa. Deste modo, foi acordado na diligência pericial, a utilização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para a sala de cortes - cone o valor de 88,87 dB (A), ultrapassando os 85 dB, tal qual estabelece a norma regulamentadora 15, anexo número 01 aprovado pela portaria 3.214/78. Deste modo, as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido à exposição ao agente físico ruído de forma contínua e permanente, em todo o período do contrato laboral. Salienta-se que não houve a comprovação do fornecimento de equipamentos de proteção individual para a reclamante durante todo o período de seu contrato laboral.<sup>3</sup> - Agente físico umidade: As atividades exercidas pela parte reclamante não se enquadram como condições insalubres de trabalho, conforme o estabelecido pela norma regulamentadora 15, anexo número 10, aprovado pela portaria 3.214/78 considerando a frequência e volume de umidade da matéria-prima. Salienta-se que existia o contato com o agente, no entanto, não era possível molhar suas vestimentas de modo significativo. Por fim, vale destacar que as avaliações foram realizadas de forma técnica, com equipamentos calibrados e certificados por laboratórios certificados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - INMETRO, conforme estabelecido pela legislação em vigor.”

Não se verificou a extrapolação dos limites de exposição a radiações ionizantes e não ionizantes e vibração. Tampouco se constatou exposição ao calor, à umidade, a agentes químicos e biológicos, poeira minerais dentre outros.

Quanto ao agente frio, o art. 253, parágrafo único, da CLT estabelece que:

“Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras

frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus)."

Os artigos 1º e 2º da Portaria SSST nº 21 de 26.12.1994, por sua vez, esclarecem o seguinte:

*"Art. 1º. O mapa oficial do Ministério do Trabalho, a que se refere o artigo 253 da CLT, a ser considerado, é o mapa "Brasil Climas" - da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE da SEPLAN, publicado no ano de 1978 e que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo de vegetação natural.*

*Art. 2º. Para atender ao disposto no parágrafo único do artigo 253 da CLT, define-se como primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do MTb, a zona climática quente, a quarta zona, como a zona climática subquente, e a quinta, sexta e sétima zonas, como a zona climática mesotérmica (branda ou mediana) do mapa referido no artigo 1º desta Portaria."*

Compulsando o referido mapa[1], verifica-se que o Estado do Paraná, com exceção do litoral e da região norte, encontra-se localizado na área de clima mesotérmico, o que o enquadra, por consequência, nas quinta, sexta e sétima zonas previstas no art. 253, parágrafo único, da CLT c/c art. 2º da Portaria SSST nº 21 de 26.12.1994. Destarte, é considerado artificialmente frio, para fins de aplicação do referido intervalo, na localidade em que prestados os serviços pela parte trabalhadora, o ambiente cuja temperatura for inferior a 10º C.

Todavia, uma das poucas exceções é justamente a região norte do estado, que engloba cidades como Maringá, Londrina, Rolândia e Jaguapitã (onde ocorria a prestação de serviços), que se encontram na estreita faixa que representa a quarta zona climática (subquente). Assim sendo, na hipótese em exame, o ambiente de trabalho da parte reclamante será considerado como ocorrido em ambiente "artificialmente frio" se a temperatura for inferior a 12º C.

O perito realizou medição no local de trabalho da reclamante, encontrando

valor de 10,6° C. Assim sendo, na hipótese em exame, o ambiente de trabalho da parte autora pode ser considerado como ocorrido em ambiente “artificialmente frio”, uma vez que inferior a 12° C, nos termos do regulamento aplicável.

Ademais, o perito constatou uma medida de ruído de 88,87 dB(A), ressaltando que a parte autora estava exposta a um ruído constante superior a 85 dB(A), durante toda a jornada, pois não foram fornecidos aparelhos de proteção.

Não foram fornecidos equipamentos que neutralizassem a exposição ao referido agente insalubre, de acordo com as razões descritas acima.

A empregadora descumpriu a determinação contida no item 6.6.1, “h”, da NR 6 do Ministério do Trabalho, publicada pela Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, com texto dado pela Portaria STI n.º 25, de 15 de outubro de 2001 e alínea inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009, estes últimos vigentes até 31.1.2023. A partir de 1.2.2023 (art. 4º), aplica-se o disposto no item 6.5.1, “d”, da “nova” NR 6, conforme redação estabelecida pela Portaria nº 2.175, de 28 de julho de 2022, publicada no DOU em 5.8.2022.

Ademais, a ausência desses registros, essencialmente documentais, impede a verificação dos Certificados de Aprovação - CA referentes aos equipamentos em tese fornecidos pela ré, fato que não permite atestar a sua efetividade. A prova oral sobre o tema não alterara esse panorama, haja vista a indispensabilidade de apresentação da prova documental acima referida, única apta a comprovar os elementos de efetividade dos EPIs, incluindo o íterim em que reputados válidos.

Mesmo que assim não se considerasse, o simples provimento dos EPIs, por si só, não excluí o direito ao recebimento do adicional. Cabe ao empregador atuar pela efetiva redução ou eliminação do(s) agente(s) nocivo(s). Nesse norte o entendimento consubstanciado na Súmula 289 do C. TST, *verbis*:

“Súmula nº 289 do TST

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado”.

Ressalte-se que o perito oficial é um auxiliar do Magistrado, detendo, presumivelmente, conhecimentos técnicos suficientes para fornecer ao juízo os subsídios técnicos necessários para uma justa e acertada decisão. Compete-lhe, ainda, efetuar levantamentos acerca de todos os fatos e dados técnicos que interessam ao objeto da perícia para, com base nestes, apresentar sua conclusão. O procedimento do perito, no aspecto, obedeceu a todos os parâmetros objetivos necessários para o deslinde da controvérsia.

Apesar de impugnadas pela ré, as conclusões do laudo não foram desconstituídas por qualquer prova existente nos autos, impondo-se seu acolhimento como espelho da realidade fática no que se refere a tais questões.

Saliente-se que o Juiz deve proceder à valoração da prova, de acordo com o disposto no art. 371 do CPC/2015, sopesando os fatos e circunstâncias constantes dos autos, que lhe formaram o convencimento.

Por todo o exposto, a parte reclamante faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade, em grau médio (20%), de acordo com o determinado no quadro final da NR 15, que deverá ser calculado sobre o salário mínimo, em conformidade com o entendimento contido **Súmula 24** deste E. Regional, segundo a qual:

*“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Após a edição da Súmula Vinculante 4, do STF, até que se edite norma legal ou convencional, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário mínimo nacional.”*

Ademais, o Excelso STF, em decisão proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, nas Reclamações 6.275, 6.277 e 8.436, julgou procedente os pedidos formulados *“para cassar a Súmula 228 do TST, apenas e tão somente na parte em que estipulou o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade devido.”*

Indevidos os reflexos em DSR, porquanto incidente o adicional sobre o salário mínimo mensal (art. 7º, 2º, da Lei 605/49 e OJ 103 da SbDI-I do C. TST).

Enquanto devido o adicional integra o salário para todos os efeitos (Súmula 139 do C. TST), inclusive para fins de base de cálculo de horas extras (OJ 47 da SbDI-I

do C. TST). Devidas, portanto, diferenças de horas extras pagas, inclusive reflexos em férias com o terço, 13º salário e FGTS (8%).

Autorizo o abatimento dos valores eventualmente pagos a título de adicional de insalubridade, ainda que em grau menor do que o ora reconhecido, incluindo do eventual “vantagem pessoal/adicional insalubridade extinto” (código 1820 ou semelhantes), a fim de evitar *bis in idem* e enriquecimento ilícito pela parte reclamante.

Defiro, nesses termos.

### **Aprecia-se.**

Segundo o disposto no art. 195, da CLT, a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-á através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados.

Assim, o laudo pericial é o meio próprio para aferição da existência, ou não, de insalubridade e de periculosidade no local de trabalho.

Apesar de o juiz não estar adstrito ao laudo pericial, podendo formar a própria convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, consoante art. 479, do CPC, a regra é decidir com base no laudo pericial, pois o conhecimento especializado do perito lhe atribui maior profundidade e alcance na apuração dos elementos pesquisados.

Da mesma forma, a desconsideração das conclusões veiculadas no laudo pericial deve ser baseada em argumentos igualmente técnicos, aptos a confrontar o valor científico do documento produzido pelo perito.

De início, reputam-se adequados os critérios de avaliação do ambiente frio, utilizados em conformidade com a previsão contida no art. 253, da CLT, norma específica a tratar de tal questão.

Destaca-se também, que ao contrário do que sustenta a reclamada, para realização da perícia foram aplicados os métodos de avaliação quantitativa e qualitativa (fl. 212).

Em relação ao frio, o laudo constatou que o local de trabalho da autora possuía a temperaturas 10,6 °C (fl. 223), sendo a região de Jaguapitã, localizada zona

climática sub-quente, onde as temperaturas abaixo de 12°C caracterizam ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253, da CLT, *“considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus)”*.

No laudo, o perito Judicial analisou o ambiente laboral e constatou existir trabalho em ambiente insalubre em razão de exposição aos agentes físicos frio e ruído, conforme transcrição abaixo (fls. 222-223):

Conforme avaliação realizada na diligência pericial em 16 de fevereiro de 2023, no local onde a reclamante poderia ter contato com o agente físico ruído ao desenvolver suas atividades rotineiras (sala de cortes - cone), foi constatado que o posto de trabalho atual não representa a realidade vivenciada pela reclamante, tendo em vista que houve alterações na planta industrial da reclamada, da época em que a mesma laborou na empresa. Deste modo, foi acordado na diligência pericial, a utilização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para o setor cone - sala de cortes o valor de 88,87 dB (A), ultrapassando os 85 dB, tal qual estabelece a norma regulamentadora 15, anexo número 01 aprovado pela portaria 3.214/78. Deste modo, as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido à exposição ao agente físico ruído de forma contínua e permanente, em todo o período não prescrito do contrato laboral.”

(..)

Informo que para as atividades realizadas na sala de cortes - cone, não foi possível realizar as avaliações necessárias, tendo em vista que atualmente este posto de trabalho não está operando de modo contínuo, deste modo, foram consideradas as informações constantes no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para o setor cone - sala de cortes o valor de 10,6 °C, sendo compreendido que as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido ao agente físico frio durante todo o período não prescrito do contrato laboral, de acordo com a norma regulamentadora

15 anexo número 09: “As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

Em suas conclusões periciais, pontuou o expert (fl. 225):

Pela avaliação pericial realizada na empresa S. A. LTDA, localizada na rodovia PR 340, 143 A1, km 2.5 - Bloco Parte 1, no município de Jaguapitã, estado do Paraná, no dia 16/02/2023, por meio de entrevista realizada com ambos os envolvidos, além de análises de documentação anexada aos autos, foi possível concluir que as atividades exercidas pela senhora Maria Carolina Ribeiro Pires - CPF: 105.523.829-81, na função de operador de produção I, realizando suas atividades nos setores: temperados (prescrito) e cone - sala de cortes, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido aos agentes físicos ruído e frio, ambos em grau médio (20%), durante todo o período não prescrito do contrato laboral, conforme os parâmetros estabelecidos nos anexos números 01 e 09 da norma regulamentadora 15, aprovada pela Portaria 3.214/78. Esclarece-se que foi solicitado nos autos, com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexada a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante, tendo em vista os argumentos pontuados pela defesa da reclamada no tocante ao fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, e reforçado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da reclamada), sendo destacado a importância desta prova documental. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade, desta forma, ficando evidenciado para o perito que a parte reclamante laborou em condições insalubres de trabalho devido à exposição aos agentes físicos ruído e frio, de forma contínua e permanente quando exerceu a função de operador de produção I, na unidade de produção da reclamada, não sendo os agentes neutralizados ou mitigados.

Quanto aos EPIs, restou consignado que *“foi solicitado nos autos com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexado a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante e reforçado na diligência pericial realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da reclamada), informando aos presentes sobre a importância desta prova documental. **Ocorre que até o momento***

***nenhuma prova documental válida foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade”.***

Logo, não se discute aqui, a possível efetividade dos EPIs em neutralizar os agentes insalubres, mas sim a ausência de comprovação de sua entrega e regular utilização.

Sublinhe-se que a comprovação de entrega de equipamentos individuais se dá pela via documental, pois é a partir das fichas de controle de entrega de EPIs que é avaliado o equipamento fornecido, o prazo de duração e a eficácia, via certificado de aprovação. Sendo que no caso dos autos sequer houve a apresentação das fichas de entrega dos EPIs, ônus do qual não se desvencilhou a reclamada. Assim, ainda que a reclamante se valesse de uniforme para laborar junto à ré, não há prova de que o uniforme fornecido à reclamante fosse, efetivamente, térmico, suficiente e apto a protegê-la do frio em que laborava.

Ressalte-se ser direito do empregado a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*, conforme art. 7º, XX, da CF, no que se insere a adoção pelos empregadores de EPI's adequados e eficazes.

Nos termos da Súmula 80, do TST, *“a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional”*. Assim, **somente com a comprovação do efetivo fornecimento de EPI aprovado pelo órgão competente, com indicação do respectivo CA, é possível verificar a eficácia, validade e potencial de proteção.**

Neste sentido já decidiu o c. TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PROVA DOCUMENTAL. JUNTADA ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. I. **A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de ser possível a juntada de documentos destinados à produção de provas até o encerramento da instrução processual, na esteira do que estabelece o art. 845 da CLT.** II. **Ao concluir que “os comprovantes**

**apresentados após a contestação devem ser considerados válidos como meio de prova”, o Tribunal Regional proferiu decisão em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior**, a atrair o óbice previsto no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula nº 333 do TST. III . Nesse sentido, se o recurso de revista não pode ser conhecido em razão de ausência de pressuposto de admissibilidade, há de se concluir que a causa não oferece transcendência (exegese dos arts. 896-A da CLT e 247 do RITST). Portanto, o apelo não merece trânsito. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 6787320175210013, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 22/04/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2021)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI 13.467/2017. PRODUÇÃO DE PROVA DOCUMENTAL. OPORTUNIDADE. EXIBIÇÃO APÓS A DEFESA E ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional entendeu não ser possível a juntada de documento probatório pelo autor, ainda que acostado em momento anterior à audiência, uma vez que já apresentada a contestação. A matéria apresenta transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT, uma vez que a v. decisão regional está em dissonância com **a jurisprudência desta c. Corte Superior que, em casos como o dos autos, admite a apresentação de documentos até o final da instrução processual. No caso, o reclamante juntou as normas coletivas antes da realização da audiência. Em relação ao tema, no entanto, a CLT estabelece, em seu art. 845, o direito de as partes, em audiência, apresentarem “as demais provas”, não se podendo concluir assim pela impossibilidade de juntada dos documentos pelo autor após a entrega eletronicamente da contestação. Nesse sentido, o indeferimento do pedido de juntada de documentos, pelo autor, antes da realização da audiência de instrução, cerceou o seu direito de defesa, a tornar nulos os atos a partir daquele momento processual.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00023613620175050161, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 07/09/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2022).

Ainda, é relevante destacar que, conforme entendimento sumulado pelo TST, em interpretação do art. 253, da CLT, a movimentação do trabalhador entre ambientes considerados naturalmente e artificialmente frios não exclui, por si só, o direito do empregado à fruição da pausa e à percepção do adicional de insalubridade (Súmula 438, do TST). Nesse contexto, configura-se uma exposição intermitente do trabalhador ao agente físico frio, mantendo a obrigação de pagamento integral do respectivo adicional, conforme preconiza a Súmula 47, também do TST:

SUM-47 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Considerando que não foi possível comprovar a neutralização do agente insalubre com a utilização de EPIs, ônus atribuído à empresa (arts. 818, da CLT, e 373, II, do CPC), é corret a decisão de reconhecer o direito da trabalhadora ao adicional de insalubridade.

O laudo pericial produzido nos autos apresenta fundamentação sólida, expondo claramente os critérios e a metodologia utilizados, além de descrever detalhadamente as condições de exposição analisadas.

Portanto, **não existem elementos que justifiquem a desconsideração da prova técnica**. A conclusão do perito, profissional especializado na área, fornece uma base técnico-científica abrangente para a resolução da lide, tornando os dados coletados no local de trabalho incontestáveis diante da ausência de uma contraprova técnica substancial, pelo que entendo que as teses elaboradas pela reclamada foram rechaçadas pela prova pericial, não merecendo prosperar.

Ante o exposto, **NADA A REPARAR**.

### **2.1.2 Horas extras - regime de compensação semanal**

A reclamada recorre.

Sustenta: a) “a anotação de ponto retrata a real e efetiva jornada praticada pela recorrida durante todo o contrato de trabalho. A mera realização de labor suplementar e não indicação do crédito em anotação de ponto, não induz a invalidade do acordo firmado. Ainda a reclamante firmou acordo de compensação de jornada laboral, em que valida sua jornada de trabalho de 08h48min diários e 44h00min semanais, distribuídos em 5 dias de trabalho para 2 dias de descanso, também semanal.”; b) “e inexistente óbice legal para a prática de compensação e prorrogação de forma concomitantes”; c) “a Súmula 81 deste E. TRT-9 com sua aplicação em julgado, que também nos confirma que não há invalidade no acordo de compensação do presente caso”; d) “não há que se falar em invalidade pelo fato de cumulação com banco

de horas e/ou realização de horas extras, principalmente pois não há qualquer labor acima de 10h horas diárias, e qualquer labor ocorrido em dias compensados, teve seu devido pagamento, conforme recibos em anexo. No que tange eventual discussão quanto a invalidade do acordo de compensação em razão de possível prorrogação de jornada de atividade insalubre e ausência de autorização de autoridade competente, esta também se encontra rechaçada e inaplicável no caso em tela”; e) “a exigência de licença prévia, apontada por Vossas Excelências como necessária, também estaria cumprida pelo próprio disposto na convenção coletiva, afinal, repisa-se o comum acordo entre as partes tem-se como cumpridas as exigências legais. Portanto supre inclusive a necessidade de autorização prévia por autoridade competente, eis que se trataria de uma exigência prevista no art. 60 da CLT”; f) “a Justiça do Trabalho deve operar de maneira a intervir de forma mínima na autonomia da vontade coletiva, houve o julgamento do TEMA 1046 pelo C. STF”; e g) “não há que se falar em nulidade do acordo de compensação de jornada, seja por eventual atividade insalubre em jornada extraordinário, seja por coexistência de banco de horas, seja por prestação de serviço extraordinário, ou ainda por qualquer outro motivo, ao passo que houve instrumento coletivo de trabalho com os representantes da classe do trabalhador firmando tal possibilidade de compensação”.

Requer “a reforma da sentença para reconhecer a validade do acordo de compensação durante todo o contrato, e afastar todo o pagamento de horas extras. Sucessivamente REQUER, aplicação das Súmulas 85 do TST e 36 do TRT9 para os períodos em que for determinado pagamento de horas extras. Ainda REQUER, ao menos após 10/11/2017 os acordos de prorrogação e compensação sejam considerados válidos, diante da autorização prevista no art. 59-B da CLT. E para os períodos em que a Recorrida não trabalhou em ambiente insalubre”.

Colhe-se do julgado (fls. 356-360):

*Alega a parte reclamante que havia trabalho em sobrejornada, sem a respectiva contraprestação. Aduz, em síntese, que laborava: “(...) de segunda a sábado das 05:00 até as 15:00/15:30min, ocorreu de trabalhar em diversos sábados. Não foram computados os minutos residuais.”*

A reclamada contestou a pretensão alegando que as horas laboradas se encontram devidamente registradas nos controles de ponto.

Com efeito, os controles de jornada juntados com a defesa apresentam horários variáveis, consignando, inclusive, labor extraordinário.

Nessa quadra, desincumbiu-se parcialmente a parte reclamada de provar suas alegações defensivas, cabendo à parte autora o ônus de comprovar que os controles de ponto não espelhavam a real jornada desenvolvida, a teor dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373, I, do Código de Processo Civil vigente.

Esses documentos não foram desconstituídos pela prova contida nos autos. Ademais, a ausência de assinatura por parte do empregado não retira a juridicidade desses documentos, de acordo com a jurisprudência do TST:

“AGRAVO. RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI No 13.015/2014. HORAS EXTRAS. VALIDADE DOS CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. 1. O Tribunal Regional afirmou que a ré não impugnou a validade dos cartões de ponto apócrifos, “tangenciando os termos da Súmula 422 do C. TST”, tal como transcrito no acórdão turmário. Entretanto, superou o óbice e emitiu tese acerca da matéria. 2. Firmada a tese e prequestionada a matéria, a ré apresentou recurso de revista fundamentado, quanto ao tema. Está, portanto, respeitado o princípio da dialeticidade. 3. À reclamante caberia, diante desse quadro, e entendendo haver incorreção no julgado, interpor recurso de revista contra o acórdão regional. Assim, não subsiste contrariedade às Súmulas 297 e 422 desta Corte. 4. O primeiro aresto colacionado à fl. 1.892-PE é inespecífico, na forma da Súmula 296, I, do TST, uma vez que trata de hipótese em que o próprio reclamante recorre de decisão proferida em recurso ordinário por ele interposto, de forma desfundamentada. Nos autos, diversamente, a reclamante não manejou recurso de revista contra acórdão proferido em julgamento de recurso ordinário da ré, que, diz, não deveria ser conhecido. 5. Da mesma forma, os demais modelos tratam de casos em que o agravo de instrumento ou o recurso de revista estavam desfundamentados ou impugnavam matéria não prequestionada, o que não ocorreu nos autos. 6. Quanto ao pedido sucessivo, relativo ao mérito da demanda, não há contrariedade à Súmula 338, I, do TST, uma vez que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a ausência de assinatura do trabalhador nos cartões de ponto traduz vício formal, que não enseja, por si só, sua invalidação, na medida em que tal exigência não encontra respaldo legal. Incidência do óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo conhecido e não provido.” (TST - Ag-E-ED-RR - 1367-05.2010.5.01.0245, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 01/03/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018).

Logo, reconheço que os horários de entrada e saída (início e término da efetiva prestação de serviços) encontram-se devidamente registrados nos controles, os quais se caracterizam como espelhos da jornada desenvolvida.

Os controles de jornada indicam a adoção de sistema compensatório, com a prorrogação da jornada mediante supressão total ou parcial do trabalho aos sábados.

O sistema compensatório é formalmente válido, ainda que tacitamente, conforme art. 59, § 6º, da CLT. Em relação ao aspecto material, o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, estabelece que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Destarte, estão superados os entendimentos da Súmula 85, IV, do C. TST e da Súmula 36 do TRT da 9ª Região. Logo, o labor suplementar, ainda que eventualmente aos sábados, não é capaz de desnaturar o regime compensatório.

Não obstante, conforme fundamentado acima, a parte autora laborou em ambiente insalubre. A jurisprudência do C. TST, desde o cancelamento da Súmula 349, é pacífica no sentido de que a prorrogação de jornada, nessas condições, além da autorização coletiva, também exige a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, nos termos do antigo art. 60 da CLT.

Nesse norte os seguintes arestos:

“(…) III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 E DO NCPC - HORAS EXTRAS - REGIME DE COMPENSAÇÃO - ATIVIDADE INSALUBRE - NECESSIDADE DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO É inválido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, mesmo que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do artigo 60 da CLT. Inteligência da Súmula nº 85, item VI, do TST. Recurso de Revista conhecido e provido” (TST - ARR-278-74.2016.5.23.0066, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 31/05/2019).  
“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. A Corte de origem manteve a invalidade do regime de compensação adotado pela reclamada, porquanto comprovado o labor em condições insalubres e a ausência de inspeção prévia da autoridade competente para a adoção do regime de compensação

horária. Diante de tais premissas fático-probatórias, não há como reputar válido o sistema compensatório. Por outro lado, o cancelamento da Súmula nº 349 do TST, por meio da Resolução nº 174/2011, decorreu do entendimento desta Corte Superior quanto à imprescindibilidade da licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para a formalização do acordo coletivo de prorrogação/compensação de jornada em atividade insalubre. O exercício da autonomia sindical coletiva deve se adequar aos parâmetros mínimos correspondentes aos direitos assegurados em norma de natureza imperativa e que, por isso mesmo, não se encontram sob a égide da negociação atribuída ao sindicato. Nesse contexto, a liberdade negocial assegurada às partes, em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalhador, encontra limite no disposto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. De acordo com o artigo 60 da CLT, as prorrogações da jornada de trabalho nas atividades insalubres só poderão ser ajustadas mediante licença prévia da autoridade sanitária, pois somente esta possui conhecimento técnico e científico para avaliar os efeitos nocivos à saúde do empregado e verificar a possibilidade de aumentar seu tempo de exposição aos agentes insalubres. Extrai-se do acórdão recorrido que, no caso, a autorização não existe. Dessa forma, correta a decisão regional, quanto à invalidade do acordo de compensação. Agravo conhecido e não provido” (TST - Ag-ARR-773-22.2013.5.04.0012, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 31/05/2019).

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO MTE. Esta Corte entende ser inválida a jornada de revezamento de 12x36 horas em ambiente hospitalar insalubre, mesmo que amparada por norma coletiva, quando ausente a autorização prévia da autoridade competente, nos termos do art. 60 da CLT. Consigne-se não ser o caso de se negar vigência ou desprestigiar a negociação coletiva, mas de reconhecer que as vontades coletivas não podem se sobrepor às disposições legais cogentes e de ordem pública que disciplinam sobre higiene e segurança do trabalho. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa” (TST - Ag-RR-730-88.2017.5.23.0021, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/11/2018).

Não veio aos autos licença prévia, nos termos do art. 60 da CLT. É digno de nota que não há, até este momento, qualquer declaração de inconstitucionalidade

do mencionado dispositivo. A presunção de compatibilidade constitucional dos atos emanados do Poder Público perdura até declaração em contrário, especialmente em face de alegadas violações genéricas a princípios da Constituição. Ressalte-se que a regra impugnada sequer foi suspensa cautelarmente pelo Excelso STF, no bojo da ADPF 422, o que corrobora sua higidez constitucional.

Portanto, todo o horário de compensação deverá ser adimplido como hora extra, observando-se o disposto no art. 59-B, caput, da CLT e a Súmula 85, III, do C. TST.

### **Aprecia-se.**

Tendo em vista que o contrato de trabalho em causa iniciou em 15/07/2020, aplicam-se a ele as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017.

As anotações nos cartões de ponto de fl. 103 e seguintes resultaram incontroversas.

Em que pesem os argumentos da reclamada, não há qualquer notícia nos autos de ajuste individual para compensação semanal de jornada, tampouco foi carreada norma coletiva que autorizasse tal regime. Mesmo que se considere a possibilidade de um acordo tácito de compensação, verifica-se que havia trabalho regular nos dias designados para a compensação, a exemplo do que se pode inferir do dia 21/11/2020 (fl. 107).

Ademais, como analisado anteriormente, está comprovado nos autos que a autora laborou em atividade insalubre durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

Considerando que a jornada de trabalho se dava em ambiente insalubre, aplica-se o art. 60, da CLT, segundo o qual “quaisquer prorrogações” somente poderão ser acordadas mediante autorização específica das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em

matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Destaca-se que com o advento da Lei 13.467/2017 não foi alterado o “caput” do art. 60, da CLT, sendo apenas incluído o parágrafo único, que não guarda relação com o presente feito (*“excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”*).

A propósito, a Súmula 85, VI, TST, demonstra o entendimento daquela Corte há muito consolidado sobre a matéria:

SÚMULA 85 DO TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

(...)

**VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.**

No caso em tela, não há prova de que houvesse autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para implementação do regime. Saliento que a reclamada sequer carrou aos autos a norma coletiva da categoria, e mesmo que houvesse previsão acerca do regime em CCT, esta não supriria a exigência do artigo em comento.

Destaca-se ainda, que tais estipulações não poderiam ser validadas com base no decidido a respeito do tema 1046, eis que se trata de direito indisponível do trabalhador.

O descumprimento dos requisitos legais para a compensação de jornada em atividade insalubre acarreta nulidade absoluta do regime compensatório, considerando-se que, nos termos do art. 166, VI e VII, do Código Civil, serão nulos os atos jurídicos quando praticados com preterição de solenidade que a lei considere essencial para a sua validade ou quando a lei taxativamente proibir-lhe a prática, embora sem cominar sanção.

Ressalta-se ainda que não se aplica ao caso o caput do art. 59-B, da CLT, haja vista que a invalidade da compensação de jornada se deu em seu aspecto material.

Em tal circunstância de invalidade material do acordo, o entendimento desta 4ª Turma é pela inaplicabilidade das Súmulas 36 deste e.TRT9, e 85, IV, do c. TST, com o conseqüente pagamento como extras de todas as horas trabalhadas além da jornada contratual. Nestes termos, acórdão de relatoria da Exma. Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Sugumatsu, revisão do Exmo. Desembargador Luiz Eduardo Gunther (autos 0000444-04.2020.5.09.0892 ROT - publicação em 30.08.2022), conforme ementa:

**HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS. CONTRATO DE TRABALHO PÓS-REFORMA. ART. 59-B DA CLT. HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE LEGAL. LABOR NOS DIAS DESTINADOS À COMPENSAÇÃO. INVALIDADE MATERIAL DO ACORDO.** Para contratos de trabalho firmados após a Lei 13.467/2017, nos termos do art. 59-B da CLT, “o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”. Contudo, se a invalidade do acordo ultrapassa o aspecto formal e caracteriza-se em seu aspecto material, por ter havido labor nos dias destinados à compensação e horas extras além do limite legal, não é possível considerá-lo para nenhum efeito. Serão devidas como extras todas as horas que ultrapassaram a jornada contratual. Recurso do autor a que se dá provimento para considerar inválido o acordo e deferir horas extras e reflexos.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso da reclamada.

### 2.1.3 Justiça gratuita

Por entender que a autora não comprovou a insuficiência financeira, a ré pleiteia a exclusão do benefício da justiça gratuita.

Aduz: a) “a simples menção em procuração/declaração não é suficiente para os fins levemente almejados, razão pela qual resta impugnada a declaração de hipossuficiência apresentada. Não obstante, também deixou de apresentar sua

declaração do imposto de renda, visando comprovar sua efetiva renda mensal e anual. No entanto, nada fez a Reclamante”; b) “exigir que a reclamada apresente maiores provas além das apresentadas nos autos, para que se desconstitua a declaração de hipossuficiência, é exigir da reclamada a produção de uma prova diabólica, situação vedada no ordenamento jurídico pátrio, afinal, extratos bancários, declarações de IRPF e demais documentos fiscais possuem a características do sigilo, logo, dependem de uma ordem judicial para acesso”; e c) “Se mantida a sentença de deferimento das benesses da AJG, esta, nesse aspecto, estaria afrontando os termos do art. 790 §3º e §4º da CLT, posto que é ônus do requerente da assistência judiciária a comprovação de que percebe valor inferior a 40% do teto da previdência, ônus do qual se entende não restar desincumbido. Ainda afrontaria o artigo 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal que delega o ônus aquele que pleiteia. Transferir para a recorrente referido ônus, além de violar os artigos mencionados e o próprio princípio da legalidade, ainda, coloca a reclamada numa condição impossível de comprovação, afinal, documentos bancários e previdenciários possuem sigilo, conforme já narrado”.

Infere-se da sentença (fls. 369-371):

O art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, estipula o seguinte:

“Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

(...)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.”

Destarte, com a novel redação do referido dispositivo, duas situações se apresentam no paradigma da justiça gratuita.

A primeira, conforme previsto no § 3º, **faculta** ao Magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, conceder os benefícios da justiça gratuita, àqueles que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo do RGPS, que, em 2023,

equivale a R\$ 3.002,99.

A segunda, de acordo com a redação do § 4º, constitui uma imposição (“será”), ou seja, o Juiz **deve** conceder a justiça gratuita à parte que comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, independentemente do importe salarial recebido. Esse critério (igual ou inferior a 40% do limite do RGPS) é apenas devido nos casos em que concessão se dá por faculdade do juiz, nos termos do § 3º.

Portanto, tendo a parte demonstrado a sua “miserabilidade jurídica” é imperativo o deferimento dos benefícios da justiça gratuita.

A CLT é omissa quanto aos requisitos suficientes relativos à comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

O art. 99, § 3º, do CPC/2015, aplicável ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e art. 15 do referido diploma, estabelece que:

“Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

(...)

§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.”

Assim sendo, a declaração de hipossuficiência apresentada pela parte, pessoa física, ou declarada por seu advogado, desde que com poderes específicos para tanto (CPC, art. 105 e Súmula 463, I, do TST), possui presunção relativa (*juris tantum*) de veracidade.

No mesmo sentido o art. 1º, *caput*, da Lei 7.115/83:

“Art. 1º - A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.”

Tal documento, portanto, cumpre o requisito comprobatório do art. 790, § 4º, da CLT, devendo o Juiz, identificando-o nos autos, conceder os benefícios da justiça gratuita, em face da presunção legal de juridicidade (CPC/15, art. 374, IV).

No caso em exame, a parte reclamante preenche o primeiro requisito (CLT, art. 790, § 3º), pois recebeu o salário de R\$1.630,93. Ademais, não há demonstração de que a parte esteja empregada neste momento processual, razão pela qual não se pode deduzir que perceba remuneração superior ao limite legal.

Também se enquadra no segundo critério (CLT, art. 790, § 4º), pois veio ao processo declaração de insuficiência (fl. 22), a qual não foi desconstituída por qualquer meio de prova produzido nesta reclamatória.

Pelo exposto, concedo à parte autora o benefício da justiça gratuita.

### **Analisa-se.**

De acordo com o entendimento prevalecente nesta 4ª Turma, mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017, que conferiu nova redação ao § 3º, do art. 790, da CLT, **a declaração de hipossuficiência é documento hábil a demonstrar a insuficiência de recursos do requerente pessoa física**, se não infirmada por prova em sentido contrário. Inteligência dos arts. 98 e 99, §§ 2º e 3º, do CPC, associados ao item I, da Súmula 463, do c. TST.

Nesse sentido, citam-se os acórdão dos autos 0000700-15.2018.5.09.0019 e 0000529-45.2019.5.09.0594, ambos de relatoria do Exmo. Des. Ricardo Bruel da Silveira, DEJT 03.03.2021 e 15.12.2020, respectivamente, e ROT nº 0000194-83.2018.5.09.0651, de relatoria da Exma. Des. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, DEJT 04.09.2020.

No âmbito do c. TST, a seguinte ementa da SDI-1:

EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1 . Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses

em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, “a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)”. Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 07/10/2022).

Portanto, considerando que no presente caso foi pleiteada a justiça gratuita, em razão da declarada hipossuficiência econômica, sem provas capazes de infirmar o seu conteúdo, não há que se reformar a sentença.

## **NEGA-SE PROVIMENTO.**

### **2.1.4 Honorários sucumbenciais**

A reclamada pleiteia a majoração dos honorários advocatícios devidos pela reclamante.

Nesse sentido, assevera: *“como prevê o Código de Processo Civil, a qual a discussão inclusive teve o tema 1.046 do STJ já afetado quanto a possibilidade de fixação dos honorários sucumbenciais com base na equidade desde que se respeite o mínimo*

*legalmente previsto, assim também existe o artigo 791-A da CLT e suas ramificações, o qual o caput deve ser observado quando da aplicação de seus parágrafos em respeito ao Princípio da Legalidade, insculpido no artigo 2º da Constituição Federal, e, também ao Princípio da Equidade, também previsto na Constituição Federal, entre os patronos da causa, afinal, ambos foram parcialmente sucumbentes!”.*

Colhe-se do julgado (fl. 371):

Considerando que houve sucumbência recíproca (CLT, art. 791-A, § 3º) nos presentes autos, é devido o pagamento dos honorários previstos no art. 791-A da CLT. Dessarte, tendo como base os critérios estipulados no mencionado dispositivo legal (CLT, art. 791-A, § 2º), fixo em 5% os honorários sucumbenciais em benefício da parte autora e em 5% os devidos em prol da(s) reclamada(s). Os honorários do(s) causídico(s) da parte reclamante incidirão sobre o valor líquido da condenação, conforme apurado em liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, de acordo com a inteligência contida na OJ 348 da SbDI-1 do C. TST. Os honorários do(s) advogado(s) da(s) ré(s) possuem como base de cálculo o valor efetivamente sucumbido, de acordo com os valores atribuídos aos pedidos constantes na exordial que foram julgados improcedentes.

Tendo em vista que a parte reclamante é beneficiária da justiça gratuita, os honorários ficam em condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, em conformidade com a decisão do Excelso STF na ADI 5766.

### **Pois bem.**

Da análise do caso, quanto ao percentual deferido, considerando-se os parâmetros fixados pelo art. 791-A da CLT, quais sejam, o grau de zelo do profissional (concisão e clareza das peças apresentadas), o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, entende-se que o montante de 5% (cinco por cento) fixado na origem, mostra-se suficiente e proporcional, levando-se em consideração as peculiaridades do caso.

Salienta-se que o percentual máximo, de 15% (quinze por cento), deve ser atribuído a causas com maior complexidade, o que não é o caso dos autos.

### **NEGA- SE PROVIMENTO.**

## Recurso da parte autora

### 2.2.1 Intervalo do art. 253, da CLT

A autora recorre.

Em suma, aduz: a) “a parte recorrente deveria usufruir durante os dias laborados 3 pausas de 20 minutos por dia” com cadeiras e bancos; b) a ré “deixa de juntar os controles de Julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021, requerendo assim a confissão ficta da reclamada quanto aos pausas dos mencionados meses porque não comprovam a concessão”; “a partir do dia 01/05/2021 a parte deixou o setor de Perna/Leg, passando a integrar o setor de peito, e a partir de 01/12/2021 passou a integrar o setor de cortes primários conforme ficha de registro. Entretanto, como verifica-se pelos controles de pausas anexos, a reclamada apresenta os mesmo de 2020 a 2022 apenas os controles referentes ao setor da perna”; c) “requer seja novamente a reclamada condenada em confissão ficta , quanto ao período de Maio/2021 ao Março/2022, já que os controles de pausas não representam o setor que a reclamante laborava, e assim não demonstra a devida concessão de pausas. Vejamos que não há assinatura da parte reclamante em qualquer controle de pausa de 05/2021 a 03/2022. Chama a atenção que os controles de pausas vêm com o horário assinado, e assim como as pessoas definidas que assinaram os mencionados controles, vejamos que não é a pessoa quem preenche o número da Chapa, o que demonstra que a escolha não é aleatória”; d) “nos controles de pausas anexos pela própria reclamada não há qualquer assinatura da reclamante, reforçando que está jamais assinou o controle de pausas da reclamada. Vejamos que unanime as alegações de que não eram concedidas as pausas de 20 minutos, sendo que em média eram 15 minutos”; e) “havendo as mencionadas violações, deve ser considerado como pausas não concedidas e assim pagas como horas extraordinárias”.

Assim constou da r. sentença (fl. 361):

Tendo em vista que não há obrigação legal em registrar os tempos de pausa previstas no art. 253 da CLT (repetidas no item 36.13.1 da NR 36), cabia ao reclamante comprovar eventual descumprimento (CLT, art. 818, I). Desse ônus não se desincumbiu.

Os “controles” de pausa não se prestam à elucidar a questão, pois feitos

por amostragem. Não se tratava de efetivo registro das paradas por cada empregado, nem se prestam como anotação do período.

Ressalte-se que a referida pausa objetiva apenas a interrupção da atividade laboral na já mencionada condição de insalubridade. Não significa que o trabalhador deva ficar “parado” durante esse íterim. Portanto, se havia troca de EPI, ida ao vestiário ou qualquer outro comportamento que o valha, ainda sim a pausa seria válida, pois o afastamento do local artificialmente frio se deu por 20 minutos.

Comporta realçar, igualmente, que o item 36.13.3 da NR 36 não permite a cumulação do intervalo previsto no item 36.13.1, que se refere ao art. 253 da CLT (pausas térmicas), com as pausas do item 36.13.2, devidas aos que laborem na produção (pausas psicofisiológicas). Indevido, no aspecto.

### **Analisa-se.**

Tendo em vista que no laudo pericial restou comprovado que a temperatura no setor de trabalho da autora foi de 10,6 °C, cabe à empregadora o dever de conceder à empregada a fruição do intervalo térmico previsto no artigo 253, da CLT, de 20 minutos a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho, conforme jurisprudência pacífica do TST, constante da Súmula 438:

**O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.**

Além disso, as pausas térmicas e psicofisiológicas relacionadas ao trabalho em ambiente artificialmente frio estão previstas na NR-36, que assim dispõe:

#### 36.13 Organização temporal do trabalho

36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do Art. 253 da CLT.

36.13.1.1 Considera-se artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas a 15° C, na quarta zona a 12° C, e nas zonas quinta, sexta e sétima, a 10° C, conforme mapa oficial

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

36.13.2 Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

[...]

36.13.3 Constatadas a simultaneidade das situações previstas nos itens 36.13.1 e 36.13.2, não deve haver aplicação cumulativa das pausas previstas nestes itens.

36.13.4 **Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nesta NR**

[...]

36.13.7 **No local de repouso deve existir relógio de fácil visualização pelos trabalhadores, para que eles possam controlar o tempo das pausas.**

Logo, pela análise dos dispositivos acima, constata-se que o tempo relativo ao intervalo deve ser computado como de trabalho efetivo e que no local do repouso deve existir relógio de fácil visualização pelos empregados, a fim de que eles mesmos possam controlar o tempo das pausas. Tais premissas fazem emergir a conclusão de que não cabe à empregadora controlar a efetiva fruição do intervalo, pois já considerado como de trabalho efetivo e, por consequência, por não lhe caber o controle, não lhe é imposto manter registros acerca da regular fruição de pausa térmica.

Neste mesmo sentido observa-se que o artigo 253, da CLT, assegura aos empregados que *“trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo”*, porém não atribui à empregadora a obrigatoriedade de ter e manter registros a fim de comprovar a regular fruição de intervalo térmico pelos empregados.

Ademais, pela simples análise da CLT, constata-se que o artigo 253, ainda que trate de pausa térmica e que está é considerada como de trabalho efetivo, não está incluído no Capítulo II, que trata da Duração do Trabalho, razão pela qual a obrigação constante do artigo 74, § 2º, da CLT, restringe-se à jornada e intervalos previstos no respectivo capítulo, não se estendendo à pausa prevista no artigo 253, da CLT.

Sendo assim, conclui-se que não cabe à empregadora o dever de controlar, manter e apresentar registros de regular concessão de pausa térmica e fruição pelo empregado, mas sim à autora controlar a fruição, consoante item 36.13.7, da NR-36.

Portanto, necessário aferir se as pausas concedidas atendem aos fins previstos no art. 253, da CLT, qual seja, efetivo afastamento do ambiente insalubre, de forma que o intervalo fosse integralmente usufruído em ambiente no qual o empregado não permanecesse exposto ao frio, como também se era concedido nos limites do art. 253, da CLT: vinte minutos de intervalo a cada uma hora e quarenta minutos de labor.

Em audiência, procedeu-se à oitiva das partes e de duas testemunhas, cujo teor se expressa a seguir:

Preposta da reclamada (00:01:49):

As pausas eram de 20 minutos; para tirar os EPIs e ir para o lado de fora gastam 2 minutos; os 20 minutos é lá fora; possuem controle de pausas, por amostragem; o trabalhador assina o controle cerca de 2 ou 3 vezes por semana; é difícil realizar pausas no início e fim da jornada pois nunca passam do horário; a pausa pode ser concedida após o almoço.

Testemunha da autora, Taiane de Farias Gea Lima (00:03:30):

As pausas eram de 20 minutos, mas considera como 15, pois **tinham de se trocar para sair**; tinham 3 pausas; podia acontecer no início ou logo no fim do trabalho; **dependendo do dia faziam as três pausas antes do almoço e no período posterior só eram liberados para ir ao banheiro**; isso ocorria quando acontecia atraso de caminhão ou outro problema que a firma precisasse ficar parada; assinava o controle de pausas; cerca de 3 vezes na semana; as vezes o horário era fiel as pausas, as vezes não; a secretaria passava coletando a assinatura; assinava o controle; em algumas ocasiões precisava preencher o horário de acordo com o que lhe era dito pra preencher, não podia informar o real horário das pausas; às vezes o controle vinha preenchido e só precisava assinar; fez pausas junto com a autora; a autora já foi emprestada ao seu setor; tinha relógio na parte de fora; nunca se recusou a assinar as pausas.

Testemunha da reclamada, Fernanda Damasceno Pereira (00:13:09):

As pausas térmicas eram de 20 minutos; **nesses 20 minutos tinham de retirar os EPIs para sair da sala e ao voltar colocar novamente os EPIs; gastavam 2 minutos na ida e volta do intervalo trocando os EPIs; podem tirar pausas na primeira hora de trabalho**; tem controle de

pausa; é feito por amostragem; **acontece de concederem as pausas logo após o almoço; isso acontece cerca de duas vezes por mês;** fazem horas extras; **na ocasião da jornada extraordinária não são concedidas pausas extras;** não preenche o controle de pausas; os horários conferem; assina duas ou três vezes na semana; “é quase o mesmo horário”.

Como se pode ver, ambas as testemunhas declararam que a fruição da pausa começava a correr a partir do momento em que parava a linha, portanto, ainda em contato com o agente frio, pois os empregados precisavam sair do setor, passar a barreira sanitária e retirar os EPIs, o que levava entre dois minutos antes e após o retorno segundo a testemunha da ré, e 5 minutos, segundo a testemunha da autora.

Ademais, as testemunhas foram harmônicas em afirmar que as pausas podiam ser concedidas na primeira hora de trabalho ou logo após o almoço, tendo a testemunha da reclamada informado que inclusive, isso ocorria cerca de duas vezes por mês, o que demonstra incontestavelmente que as pausas não ocorriam no tempo estipulado pela lei, qual seja, a cada 1h40 de labor efetivo.

Portanto, a pausa concedida não alcança o fim pretendido pelo intervalo do art. 253, da CLT, pois se faz necessário que a fruição ocorra fora do contato com o frio, razão pela qual se entende que, apesar das testemunhas confirmarem a existência das pausas, restou demonstrado de forma satisfatória que estas foram gozadas de forma irregular para fins de intervalo térmico.

Ressalte-se que o intervalo do art. 253, da CLT, é norma imperativa, situada no rol das medidas de saúde, segurança e higiene dos trabalhadores, pelo que sua violação enseja condenação ao respectivo pagamento, não se tratando de mera infração administrativa.

Logo, a concessão parcial e irregular do intervalo para recuperação térmica, resulta no pagamento integral do período.

Ante o exposto, comporta reforma a sentença para o fim de deferir a reclamante o intervalo de 20 minutos a cada 1h40 de efetivo labor.

**DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário da reclamante para deferir-lhe o pagamento do intervalo previsto no art. 253, da CLT, de 20 minutos a

cada 1h40 de efetivo labor, como horas extras, observados os demais parâmetros de cálculo estabelecidos pela sentença.

### **2.2.2 Danos morais**

Por entender que sofreu danos morais, a autora recorre especificamente de condições do trabalho que especifica:

Argumenta: a) “a revista pessoal ou de pertences, bem assim a barreira sanitária, são meios que visam alcançar algum desígnio empresarial. Devem ter sua juridicidade analisada a partir dessa perspectiva, mormente se não se revelarem indispensáveis para o atingimento do fim o qual pretendem colimar. Mas não se há negar, ainda assim, que a barreira sanitária tem fim mais nobre, pois não se explica pela mera proteção do patrimônio empresarial, ou pela desconfiança na potencial improbidade do trabalhador. Justifica-se como providência para assegurar o processamento de alimentos em ambiente higienizado. Sem embargo, tal justificativa não autoriza o desapareço à proteção da intimidade do empregado que, à semelhança de todos quantos protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição, deve esgrimir contra quem os ofenda a existência, em nosso ordenamento jurídico, de direitos da personalidade”; b) “o escopo de tais disposições é assegurar a higienização daqueles que adentram o ambiente onde são tratados os alimentos a serem comercializados, com clara imposição no sentido de que as vestimentas utilizadas no ambiente externo não adentrem o recinto fabril onde ocorre a manipulação de alimentos. Nesse sentido, a exigência de as roupas serem trocadas e substituídas por trajés apropriados, após a higienização dos trabalhadores. Dessa forma, conclui-se que o modo de realização da troca e higienização dos trabalhadores não foi estabelecido pelas normas administrativas que disciplinam a atividade econômica, que apenas exige um padrão de higiene com vistas a garantir a produção apropriada de gêneros alimentícios. E se não há exigência na portaria do Ministério da Agricultura de que homens e mulheres exponham-se total ou parcialmente desnudos enquanto transitam pela barreira sanitária, nem poderia havê-lo sem ferimento da ordem constitucional, seria de questionar-se o que imunizaria o empregador da obrigação de respeitar a intimidade de seus empregados”; e b) “o ordenamento jurídico não autoriza qualquer empreendimento, ou qualquer expediente empresarial, senão o que se afina com os princípios constitucionais e direitos fundamentais da personalidade antes referidos. A barreira sanitária, de resto indispensável na empresa sob julgamento, deve realizar-se e decerto viabilizar-se nos

lindes do Direito”. (ID. 3265cac - Pág. 7 a Pág. 21)

Extrai-se da decisão recorrida (fls. 364-367):

Nos termos do art. 1º, incisos II, III e IV, da CF/88 a cidadania, dignidade da pessoa e o valor social do trabalho constituem-se em princípios fundamentais, sobre os quais se assenta a República Federativa do Brasil.

Dignidade essa que encontra estreito vínculo com a previsão de inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, assegurando-se direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante art. 5º, X, da mesma Constituição Federal de 1988.

Indenização reparatória (danos materiais) ou compensatória (danos morais) que se estriba nas previsões contidas nos artigos 186, 187 e 927 do CCB. É que, conforme o Código Civil Brasileiro vigente, em seu artigo 186, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, equiparando-se juridicamente à violação do direito o abuso no exercício, nos termos do art. 187 do referido Código. Em complementação, o art. 927 do NCCB estipula que “aquele que por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”.

O direito à indenização assenta-se, segundo Sílvio Rodrigues, em *“princípio geral de direito, informador de toda a teoria da responsabilidade, encontrada no ordenamento jurídico de todos os povos civilizados e sem o qual a vida social é inconcebível, é aquele que impõe, a quem causa dano a outrem, o dever de reparar”*.

De outra parte, constituem elementos da Responsabilidade Civil, além do Dano (sem dano não há indenização), o Ato Ilícito ou Atividade de Risco e o nexos Causal. Cuida-se esse da relação de causalidade entre o dano e a atividade empresarial (ou o ato ilícito).

Não se evidenciou, nos presentes autos, que a parte reclamante fosse submetida a condições de trabalho degradantes ou vexatórias. O contexto de troca de uniforme em observância a normas federais de saúde pública, ocorrido em local reservado (vestiário ou afins), não configura dano ao patrimônio imaterial da parte trabalhadora. Nesse sentido a jurisprudência:

“A) RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

TROCA DE UNIFORME. VESTIÁRIO COLETIVO. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS NO LOCAL DE TRABALHO. EXIGÊNCIA SANITÁRIA. O quadro fático descrito na decisão recorrida não possibilita concluir, de forma irrefutável, a existência de ofensa aos direitos da personalidade do reclamante, mormente a intimidade, uma vez que, segundo o Regional, a rotina quanto à troca de uniforme representa apenas o cumprimento de normas federais de saúde pública, executada em um ambiente reservado. Aliás, não há registro fático de que a entrega dos uniformes era feita por empregados do sexo oposto e que supostamente enxergavam os que estavam dentro do vestiário trocando de roupa, muito menos de que o reclamante tinha de circular em trajes íntimos por cerca de dez minutos em frente a centenas de pessoas. Logo, considerando que, no caso vertente, não há registro no acórdão de nenhum excesso ou de negligência do empregador ao submeter os empregados ao procedimento exigido pelos órgãos de fiscalização, verifica-se que o empregador agiu dentro dos limites do seu poder diretivo. Intacto, pois o artigo art. 5º, V e X, da CF. Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST - ARR-1605-06.2017.5.12.0008, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2020).

“ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) DANOS MORAIS - CARACTERIZAÇÃO - TROCA DE UNIFORME - BARREIRA SANITÁRIA - CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS EM VESTIÁRIO COLETIVO. PRESENÇA DE TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O TRT aplicou a diretriz jurisprudencial estampada na Súmula nº 123 daquela Corte, in verbis: ‘BARREIRA SANITÁRIA. HIGIENIZAÇÃO ANTERIOR À TROCA DE UNIFORME. EXIGÊNCIA DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA. TRÂNSITO DOS TRABALHADORES EM ROUPAS ÍNTIMAS EM VESTIÁRIO COLETIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL. Não configura ato ilícito, e por consequência não enseja ofensa de ordem moral ao empregado, o procedimento adotado pelo empregador do ramo da agroindústria que exige dos seus empregados a troca de roupa em vestiário coletivo, os quais transitam com roupas íntimas na presença dos colegas do mesmo sexo antes de vestirem o uniforme para o ingresso na área de trabalho, porquanto em cumprimento às exigências impostas pelo Ministério da Agricultura por meio do Serviço de Inspeção Federal para atender normas fitossanitárias e de biosseguridade, de modo a evitar a contaminação dos produtos destinados ao consumo humano’ . O Tribunal Superior do Trabalho tem se deparado com uma grande quantidade de demandas envolvendo indústrias do gênero alimentício, nas quais se faz necessário o exame da conduta empresarial em face do delicado equilíbrio entre a obrigatoriedade de atendimento às normas sanitárias destinadas a essa atividade econômica e a imprescindível proteção da intimidade dos trabalhadores. A jurisprudência que se consolida na instância uniformizadora é a de que a mera submissão dos

empregados à higienização e à troca de uniforme na barreira sanitária não constitui, por si só, razão para o reconhecimento de ofensa moral. Todavia, é certo que as empresas devem cercar-se de todos os cuidados necessários à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, adotando medidas preventivas, como, por exemplo, a instalação de portas nos vestiários. Nesse sentido, devem ser responsabilizadas em casos de condutas negligentes que resultem na desnecessária exposição física de seus colaboradores. Precedentes. Por todo o exposto, conclui-se que a tese de direito estampada no acórdão recorrido, não se coaduna com o posicionamento consolidado nesta Corte Superior. Destarte, o recurso de revista oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza política previstos no artigo 896-A, §1º, II, da CLT. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, X, da CF e provido. (...)" (TST - RR-1641-48.2017.5.12.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/10/2020).

Não se evidencia, nestes autos, conduta da empregadora que extrapolasse o necessário para atendimento às regulamentações federais sanitárias.

O não fornecimento de EPIs não induz à conclusão de que algum direito imaterial do reclamante tenha sido violado. Nesse norte C. TST:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FORNECIMENTO INADEQUADO DE EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO INDIVIDUAL. Constatada possível violação do artigo 927 do Código Civil, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FORNECIMENTO INADEQUADO DE EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO INDIVIDUAL. O fornecimento inadequado dos equipamentos de proteção individual, nas condições narradas nos autos, não representa afronta aos direitos de personalidade do trabalhador, de modo que incabível a indenização por dano moral pleiteada. Recurso de revista conhecido e provido" (TST - RR-10348-80.2015.5.05.0101, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 21/09/2018).

Ademais, as irregularidades cometidas pela ré foram devidamente sanadas na presente sentença e não autorizam o deferimento da indenização pleiteada, pois o simples descumprimento de alguma norma gera o direito à reparação material (o direito violado), não decorrendo daí a presunção *in re ipsa* de violação a algum direito

imaterial do trabalhador.

Não caracterizadas, portanto, as hipóteses dos artigos 5º, X, da CF/88, 186 e 927 do CC, rejeito o pedido de indenização por danos morais.

### **Examina-se.**

A inicial sustenta que a reclamada *“submeteu a Reclamante a situação vexatória, pois durante toda a contratualidade, a Reclamante é obrigado a caminhar de lingerie do armário [onde deixava suas roupas], passa a roleta e ia até o vestiário [onde colocava o uniforme da empresa] na frente de todas colaboradoras. Vale ressaltar, que em alguns dias não há uniformes suficientes para todas as trabalhadoras, inclusive com a reclamante - eram obrigados a aguardar [seminus] os uniformes trazidos pelos funcionários do setor da lavanderia. Excelência, óbvio que o poder diretivo e fiscalizatório da Reclamada invadiu a privacidade da Reclamante, até porque existem medidas menos severas a fim de garantir o simples e correto uso do uniforme. Há limites no exercício dessa prerrogativa do empregador, entre os quais se encontra o respeito à intimidade e privacidade, próprias da pessoa. Sabe-se que a barreira sanitária é uma necessidade na indústria de alimentos, no entanto, na Portaria 210 e na Circular 175/2005/CGPE/DIPOA do Ministério da Agricultura e Abastecimento não há exigência sanitária para que os empregados permaneçam desnudos dentro dos vestiários.”*.

Primeiramente registro que tais alegações não foram impugnadas de forma específica pela defesa, que se limitou a rebater de forma genérica:

#### **“...14. DA INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL**

Alega a autora que a Reclamada não segue as normas de segurança e saúde. Informa também que não usufruía corretamente as pausas da NR 36 do M.T.E, não paga adicional de insalubridade, não fornece EPIS limpos e não realiza rodizio das atividades e por fim alega que a Reclamada limita o uso do banheiro na jornada de trabalho. Sem razão alguma a parte autora. (ID. 8568c59 - Pág. 27 a Pág. 32).

De outra parte, a prova testemunhal corroborou o relato quanto à exposição de corpo em trajes íntimos:

A testemunha da autora, Taiane de Farias Gea Lima, declarou que (00:03:30): ***“Quando ia ao vestiário ficava de lingerie para trocar de uniforme; já viu gente usando***

***shorts e top; essas pessoas levavam advertência***".

A testemunha da reclamada, Fernanda Damasceno Pereira, ratificou o fato ao dizer que (00:13:09): ***"Para se trocar no vestiário pode usar roupa branca por baixo"***.

Entende-se pois que está comprovado nos autos que a reclamada adotava procedimento de higienização denominado de "barreira sanitária", no qual a autora necessitava transitar em dependência da empresa vestida apenas de roupas íntimas, na presença de outras colegas de trabalho.

Tal exigência da empregadora não se sustenta ainda que a título de medida sanitária, constituindo procedimento hábil a constranger a trabalhadora mulher e, diante de tal potencial ofensivo, guarda relação com a condição de gênero e requer o exame dos fatos sob tal perspectiva, em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O citado Protocolo foi instituído pela Resolução n.º 492/2023 do CNJ, de 17/03/2023, e constitui instrumento destinado a promover a igualdade de gênero e a não discriminação, sendo de observância obrigatória nos múltiplos âmbitos da Justiça, visto que é da alçada dos órgãos jurisdicionais o combate à discriminação e ao preconceito.

Nessa linha, deve o julgador nortear-se pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, considerando e refletindo sobre as diversas condições de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades, conforme os instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento, no intuito de alcançar a interpretação dos fatos que melhor corresponda à realidade, bem como obter a resposta mais adequada à problemática apresentada.

Sob tais perspectivas a conduta adotada pelo empregador revela a prática de rotinas de trabalho bastante distante do razoável, vez que implementadas ao custo da invasão da privacidade e da exposição da intimidade de seus empregados, violando o direito à privacidade e à intimidade e ofendendo a dignidade da trabalhadora mulher, tanto em sua honra subjetiva (apreço por si própria) quanto em sua honra objetiva (imagem social cultivada por terceiros), presumindo-se o dano pelo simples fato da violação (*in re ipsa*).

Assim reconhecido, reputa-se grave a conduta da reclamada em não viabilizar um ambiente laboral respeitoso, seguro e saudável, preservando a intimidade

e a dignidade da trabalhadora. Constitui direito fundamental do trabalhador um meio ambiente de trabalho hígido e seguro (art. 7º, XXII, XXIII e XXVIII, CF), sendo do empregador a obrigação correspondente.

Decisões proferidas pelo c. TST em casos de natureza similar, de circulação de empregadas em trajes íntimos em frente a outros colegas de trabalho, ainda que do mesmo sexo, demonstram o entendimento de que o fato configura ofensa à intimidade e à dignidade humana:

“EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS PELA RECLAMADA SOB A ÉGIDE DA LEI 13015/14. DANO MORAL. BARREIRA SANITÁRIA. TROCA DE UNIFORME. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. Discute-se, nos autos, se a exposição dos trabalhadores, total ou parcialmente desnudos, em vestiário coletivo, para cumprimento de procedimento de higienização denominado “Barreira Sanitária”, exigido pelo Ministério da Agricultura, traduz-se ou não em dano moral. Em razão de empate na colheita dos votos, e em observância ao parágrafo 1º do artigo 140 do RITST, prevalece a tese estabelecida pela Turma no sentido de que **há dano extrapatrimonial quando o trabalhador é submetido a transitar com trajes íntimos pela barreira sanitária**, de resto indispensável e obrigatória na indústria de processamento de carnes. Recurso de embargos conhecido e não provido” (E-ARR-1601-50.2016.5.12.0057, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 16/04/2021).”

“II - RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. BARREIRA SANITÁRIA. VESTIÁRIO COLETIVO. TROCA DE UNIFORME E CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu a indenização por danos morais decorrente da troca de uniforme e circulação em trajes íntimos em barreira sanitária, com amparo na Súmula 123 do próprio TRT. **A SDI-1 fixou o entendimento de que, em regra, nas hipóteses de observância das normas de natureza sanitária expedidas pelo Poder Executivo, o empregador não pratica ato ilícito, salvo se restar demonstrado que o demandado exacerbou os limites da legislação e das normas técnicas, submetendo o empregado a situação vexatória. Na hipótese dos autos, extrai-se da decisão que havia a troca de uniforme e a circulação em trajes íntimos em frente a outras colegas de trabalho. Nesse contexto, a exigência da troca de uniforme e a circulação em trajes íntimos perante as demais colegas de trabalho, ainda que sejam do mesmo sexo, configura ofensa à intimidade e dignidade humana, ensejando o direito à indenização por danos morais nos termos dos arts. 5º, X, da CF c/c**

**o art. 186 do Código Civil. Precedentes.** Recurso de revista conhecido e provido” (Processo: ARR - 972-92.2017.5.12.0008 Data de Julgamento: 19/10/2022, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, **2ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 21/10/2022).”

“ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. BARREIRA SANITÁRIA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. A barreira sanitária justifica-se como providência para assegurar o processamento de alimentos em ambiente higienizado. Sem embargo, tal justificativa não autoriza o desapareço à proteção da intimidade do empregado que, à semelhança de todos quantos protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição, deve esgrimir-se contra quem ofenda a existência, em nosso ordenamento jurídico, de direitos da personalidade. E se não há exigência na portaria do Ministério da Agricultura de que homens e mulheres exponham-se total ou parcialmente desnudos enquanto passam pela barreira sanitária, nem poderia havê-lo sem ferimento da ordem constitucional, é de se afirmar que nada imuniza o empregador da obrigação de respeitar a intimidade dos empregados ao exigir que eles transitem, como devem transitar, pela barreira sanitária. Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-93-17.2019.5.12.0008, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 25/04/2022).

Reforçando a convicção deste Relator, transcrevem-se os pertinentes apontamentos manifestados pelo Exmo. Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA em caso anterior discutido, por meio eletrônico nesta Turma (pauta de 28 de junho), os quais abordam as implicações de caráter psicológico envolvidas na imposição à trabalhadora de exposição do corpo perante colegas:

“Penso que para a condição feminina a obrigação de expor seu corpo desnudo, ainda que para outras mulheres, tão somente, agride-lhes a dignidade e a auto imagem, é que a imposição cultural acerca da estética feminina é muito intensa, de forma a moldar o comportamento da mulher, vinculando-o a imagem de si diante de si mesma ao espelho, para gerar-lhe aprovação e desaprovação, afetando, assim, largamente a sua auto estima e, também, sua auto confiança. Trata-se de questão bem abordada por Boaventura de Sousa Santos no livro “A Crítica da Razão Indolente”, merecendo destaque:

*Graças à investigação e a teorias feministas, sabe-se hoje que os espelhos, sendo um objeto de uso corrente desde há muitos séculos, são usados de modo diferente pelos homens e pelas mulheres e que essa diferença é uma das marcas da dominação masculina. Enquanto os homens usam o espelho*

*por razões utilitárias, fazem-no pouco frequentemente e não confundem a imagem do que vêem com aquilo que são, as mulheres têm de si próprias uma imagem mais visual, mais dependente do espelho, e usam-no mais frequentemente, para construir uma identidade que lhes permita funcionar numa sociedade em que não ser narcisístico é considerado não feminino (Sontag, 1972:34). Como diz Susan Sontag, “as mulheres não têm apenas faces como os homens” (1972:35), e La Belle acrescenta: “todos os homens têm faces; muitas mulheres são as suas faces” (1988:24). Esta diferença, que é uma marca da discriminação sexual, tem vindo a ser reconstruída pelas feministas como ponto de partida para afirmação de uma identidade feminina libertada que reivindique o espelho como uma forma própria de conhecer e aceitar o corpo (La Belle, 1988: 173 e ss.) (SANTOS, Boaventura de Souza. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. - 3ed - São Paulo: Cortez, 2001. pg. 47).*

A mera exposição, portanto, das trabalhadoras à análise crítica das colegas, gera-lhes constrangimento desnecessário que não é compatível com o respeito à privacidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cujo último bastião material é justamente a imagem corporal. (...).”

De todo o exposto, atribui-se à reclamada o dever de indenizar.

A despeito da dificuldade em mensurar o sofrimento moral, para a fixação do quantum indenizatório levam-se em conta alguns aspectos que auxiliam na quantificação, tal como o grau de culpa/dolo do ofensor, o carácter pedagógico da reparação, a extensão e a repercussão do dano, a gravidade da conduta lesiva, e a capacidade econômica do empregador, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Considerando as peculiaridades do caso concreto à luz de tais critérios, fixa-se a indenização em favor da parte autora em **R\$ 10.000,00**, a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, conforme entendimento desta 4ª Turma, alinhado ao posicionamento firmado pela Seção Especializada deste Regional, a exemplo do precedente nos autos AP 0001081-15-2017-5-09-0130..

Ante o exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação.

### III CONCLUSÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Ricardo Bruel da Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ**. Sem divergência de votos, **EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** para: **a)** deferir-lhe o pagamento do intervalo previsto no art. 253, da CLT, de 20 minutos a cada 1h40 de efetivo labor, como horas extras, observados os demais parâmetros de cálculo estabelecidos pela sentença; e **b)** deferir-lhe o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas majoradas em R\$ 300,00 ante a ampliação da condenação neste ato arbitrada em R\$15.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de fevereiro de 2024.

**VALDECIR EDSON FOSSATTI**

**Relator**