



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020796-21.2023.5.04.0664

Relator: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

**Tramitação Preferencial**  
- Discriminação

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 21/02/2024

**Valor da causa:** R\$ 142.648,93

**Partes:**

**RECORRENTE:** ALEXANDRE AMARO COLUSSI

ADVOGADO: JOSIELI FILIPPI ZAVISTANOVICZ

ADVOGADO: JULIANE SCHONS DA FONSECA

ADVOGADO: MARCELO MENDES

ADVOGADO: ANDREIA GOMES

ADVOGADO: TANIA MARA MIOTTO

**RECORRIDO:** COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN

ADVOGADO: MARCELO NEDEL SCALZILLI

ADVOGADO: CRISTIANO POPOV ZAMBIASI

ADVOGADO: LUCINEIA CANDATTI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0020796-21.2023.5.04.0664 (ROT)  
RECORRENTE: ALEXANDRE AMARO COLUSSI  
RECORRIDO: COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS  
RELATOR: CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

### EMENTA

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.** Caso em que se constata a despedida discriminatória ou a prática de ato ilícito pela parte ré na despedida imotivada. Em razão disso, a parte autora faz jus à indenização correspondente.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **por maioria de votos, parcialmente vencido o Exmo. Desembargador Francisco Rossal de Araújo (tópicos: Troca de uniforme, Pausas da NR-36 e Despedida discriminatória), dar provimento ao recurso da parte autora para declarar a nulidade do regime compensatório e condenar a parte ré ao pagamento de horas extras (hora mais o adicional) sobre as excedentes às 8h08 diárias e às 44 horas semanais, com adicional legal ou normativo, o que for mais benéfico, consoante registros de horário juntados aos autos, com reflexos em repousos e feriados, 13º salário, férias com o 1/3 e FGTS acrescido de indenização compensatória de 40%; para condenar a parte ré ao pagamento de pagamento de 18 minutos diários, a título de troca de uniforme, com adicional legal ou normativo, o mais benéfico, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e FGTS com 40%; para condenar a parte ré para condenar a parte ré ao pagamento, como hora extra, do intervalo do art. 253 da CLT, de 20 minutos a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho, acrescido de 50%, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13º salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da indenização de 40%; para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00, com juros desde o ajuizamento da ação, na esteira da Súmula nº 54 deste TRT, e a correção monetária nos termos da Súmula nº 439 do TST e da Súmula nº 50 deste TRT e para afastar a determinação de observância dos valores indicados na petição inicial quanto ao valor**



histórico atribuído a cada um dos pedidos e para majorar os honorários advocatícios devidos pela parte ré de 10% para 15% sobre o valor bruto da condenação. Valor da condenação que se majora de R\$ 2.000,00 para R\$ 20.000,00, com custas também majoradas de R\$ 40,00 a R\$ 400,00 para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 12 de agosto de 2024 (segunda-feira).

## RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de parcial procedência, ID 2457b89, a parte autora interpõe recurso ordinário no ID a48e44e.

Apela quanto aos seguintes tópicos: 1. Horas extras. Nulidade do regime compensatório; 2. Troca de uniforme; 3. Pausas da NR-36; 4. Despedida discriminatória; 5. Limitação da condenação e 6. Honorários sucumbenciais.

Com contrarrazões da parte ré, ID d0c2f4b, os autos vêm conclusos para julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### 1. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA.

#### 1.1. HORAS EXTRAS. NULIDADE DO REGIME COMPENSATÓRIO.

A parte autora recorre da sentença no aspecto. Aduz que, embora o Juízo de origem tenha reconhecido a prestação de horas extras e a adoção concomitante de compensação de jornada semanal e a realização de compensação horária por meio de banco de horas, a adoção concomitante de banco de horas e compensação semanal de jornada, tendo em vista que o crédito no banco de horas enseja a extrapolção habitual do limite semanal, violaria o cumprimento do acordo de compensação semanal. Diz, ainda, que a prestação de horas extras não ocorreu apenas em algumas oportunidades e em alguns minutos diários, mas ultrapassando mais do que alguns minutos a jornada semanal de 44 horas. Aduz que, além do pagamento de horas extras em todos os meses da contratualidade, a parte ré exigia o labor em alguns



sábados., além de a atividade ser desempenhada em ambiente insalubre, inexistindo qualquer autorização para compensação horária em tais condições. Pede a reforma da sentença para que, declarada a nulidade do regime compensatório, a parte ré seja condenada ao pagamento das horas extras devidas.

Analisa-se.

Em suas alegações iniciais, ID 59ada23, a parte autora relata que foi admitida, em 13-10-2021, para o cargo de operador de produção, sendo desligada em 23-11-2022. Narra que foi contratada para trabalhar 44 horas semanais, de segundas a sextas-feiras, porém o efetivo labor era, em média, das 16h às 2h40, de segunda a sexta-feira, além de alguns sábados.

A parte ré, ID a60df77, por seu turno, diz que o horário de trabalho da parte autora era anotado nos registros de frequência, com acordo coletivo de trabalho prevendo a possibilidade de compensação de um dia por outro no período de sessenta dias, não se tratando de simples banco de horas. Afirma que o descanso semanal remunerado foi devidamente pago e pede aplicação do art. 58, §1º, da CLT e do art. 59-B da CLT, alegando que, no caso de condenação, esta deve se limitar ao adicional de horas extras

No entendimento do Juízo de origem, ID 2457b89:

"[...]

*As normas coletivas juntadas estabelecem o limite de duração diária de trabalho a 10 horas.*

*Em consulta aos cartões de ponto do obreiro constato que não havia prestação de horas extras com habitualidade e que, conforme tópico anterior, ele trabalhava em ambiente insalubre.*

*Não há nos autos autorização do Ministério do Trabalho, conforme exige o art. 60 da CLT.*

*Destaco que o elastecimento da jornada além do limite constitucional (art. 7º, XIII, da CF) implica reconhecimento da existência de regime de compensação, o que atrai a aplicação do mencionado dispositivo celetista.*

*Em que pese a jurisprudência deste Regional e do TST, a autorização em norma coletiva prevalece sobre o legislado quando o direito não é constitucionalmente assegurado, conforme decidido no tema 1046 do STF.*

[...]

*Ademais, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, o art. 611-A, XIII, da CLT passou a autorizar a compensação de jornada em atividades insalubres, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho, desde que pactuada por norma coletiva.*

[...]



*Não há qualquer indício nos autos de que a reclamada não observasse as 'normas de saúde, higiene e segurança do trabalho'.*

*Nesse viés, a inexistência de autorização do Ministério do Trabalho não invalida a sistemática de compensação adotada.*

*Do mesmo modo, desde 11/11/2017, o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, dispõe que: 'a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas'.*

*Dessa forma, considerando que o acordo de compensação de jornada adotado pela reclamada era autorizado pela norma coletiva da categoria, o que é válido, conforme decidido pelo STF no tema 1046, mantenho a higidez do sistema de compensação adotado.*

*Não constato amostragem de horas extras realizadas e não compensadas ou adimplidas.*

*Nesse contexto, indefiro a pretensão de pagamento de horas extras."*

De ressaltar que, tendo o contrato iniciado após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a ele se aplicam as suas alterações.

O contrato de trabalho, ID 2614051, prevê a jornada das 17h20 às 2h28, com intervalo das 22h às 23h, no total de 44 horas semanais e 220 horas mensais.

A compensação de jornada está prevista no ID 447ed2e.

Os cartões de ponto e os contracheques estão juntados no ID 9960b01 e no ID 4868cf7 e abarcam a integralidade do contrato.

A norma coletiva autoriza a compensação, observado o limite de 10 horas diárias e 44 horas semanais, considerando inaplicável à hipótese o disposto no art. 60 da CLT, ID 5ce7f6d, ID 9fe5adf e ID d5f14ea.

A parte autora teve reconhecida em sentença a condição de labor em atividade insalubre, ID 2457b89.

Em que pese a Turma venha entendendo pela incompatibilidade de dois regimes compensatórios, ainda que assim não fosse, há a necessidade de se apurar a validade de cada um dos regimes independentemente, a fim de conferir a validade de seus requisitos.

A Constituição da República facultou a adoção do regime de compensação de jornada quando este estiver previsto em acordo ou convenção coletiva, desde que em consonância com os artigos 7º, XIII, da Constituição da República, e 59, § 2º, da CLT. Ainda assim, sua validade só poderá ser reconhecida quando respeitados todos os requisitos para a sua implementação.



A não observância dos critérios e parâmetros previstos nas normas coletivas, bem como a prestação de horas extras, resulta na invalidade do regime de compensação horária, gerando ao trabalhador o direito ao recebimento de horas extras.

Ainda, o regime compensatório de jornada adotado em atividades insalubres é inválido, quando não atendidas as exigências estabelecidas no artigo 60 da CLT, ensejando o direito ao pagamento de apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas.

A Súmula nº 349 do TST foi cancelada pela Resolução nº 174/2011, publicada no DEJT em 27, 30 e 31-5-2011, também tendo havido o cancelamento da Súmula nº 7 deste TRT, passando a ser impositiva a aplicação da norma do art. 60 da CLT quanto à licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, para ser considerado válido o regime de compensação horária previsto nas normas coletivas, quando o trabalho for insalubre.

Adota-se ao caso o entendimento contido na Súmula nº 67 deste Tribunal:

*"Súmula nº 67: REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE. É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT. No caso de regime de compensação horária semanal, será devido apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas."*

De observar, também, que, em se tratando de trabalho realizado em condições insalubres, não se admite a compensação da jornada por meio de acordo individual, seja ele expresso ou tácito, sendo necessária a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Indispensável, ainda, que haja licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Veja-se, também, que, nos estritos limites impostos pelo Tema 1046, não haveria razão para declaração de nulidade do regime de banco de horas adotado pela parte, condenação ao pagamento de horas extras apenas pela ausência da licença prévia prevista no art. 60 da CLT quando a norma coletiva assim o permite, mormente tratando-se de contrato de trabalho posterior à edição da Lei n. 13.467/17, visto não estar limitado o entendimento vinculante do STF à data da vigência da Reforma Trabalhista.

Além disso, por previsão na norma coletiva eventual prestação habitual de horas extras tampouco invalidaria o ajuste.

Entretanto, a prevalência do pactuado sobre o legislado somente pode ocorrer quando o pactuado é cumprido à risca.



No caso concreto, além da compensação sem a devida licença da autoridade competente, os registros de ponto revelam que as horas laboradas em sobrejornada ou as compensadas não estão acompanhadas de um controle do saldo do banco de horas de modo a permitir uma conferência clara e inequívoca das horas em que há crédito disponível para compensação.

Observa-se que, em que pese a segundo a norma coletiva, cláusula trigésima quinta, ID 5ce7f6d, não há nos autos comprovação de seu cumprimento:

"[...]

*O acerto do sistema de compensação deverá ser realizado trimestralmente, no final dos meses de: março (janeiro, fevereiro e março); junho (abril, maio e junho); setembro (julho, agosto e setembro); dezembro (outubro, novembro e dezembro).*

*PARÁGRAFO PRIMEIRO - As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais e nem de compensação futura, caso não venham a ser compensadas nos trimestres mencionados no item 'e' do caput."*

Registro que um banco de horas válido deve fazer constar um extrato de horas extras e compensadas, semelhante a um extrato bancário, para que o trabalhador tenha a noção exata das horas extras pendentes de compensação.

Constata-se, aqui, que, embora os registros de ponto tragam, em seu final, campos de saldo de banco de horas e total de horas extras e de horas em banco, não apontam os exatos períodos trabalhados. Veja-se, por exemplo, que, de 28-12-2021 a 28-02-2022, ID 9960b01, a parte autora tem registrados, nos campos "BH" desses meses, um total muito superior ao que consta no total registrado para o saldo total "BCO" 1: 41.

Assim, ainda que aplicável ao caso o Tema 1046 do STF e que o contrato de trabalho seja posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, o regime de banco de horas da parte ré continua nulo porque não atendidos os requisitos para sua validade.

Dado provimento ao recurso para condenar a parte ré ao pagamento do adicional de horas extras sobre as excedentes às 8h08 diárias até o limite da 44ª hora semanal e de horas extras (hora normal acrescida do adicional), para aquelas excedentes às 44h semanais.

Autorizo a dedução dos valores pagos a título de horas extras, nos termos da OJ 415 da SDI-I do TST.

No que pertine à base de cálculo, deve ser observada a Súmula 264 do TST, bem como o divisor 220 e o art. 58, § 1º da CLT (Súmula nº 366 do TST).



Dá-se provimento ao recurso da parte autora para declarar a nulidade do regime compensatório, bem como para condenar a parte ré ao pagamento de horas extras (hora mais o adicional) sobre as excedentes às 8h08 diárias e às 44 horas semanais, com adicional legal ou normativo, o que for mais benéfico, consoante registros de horário juntados aos autos, com reflexos em repouso e feriados, 13º salário, férias com o 1/3 e FGTS acrescido de indenização compensatória de 40%.

## 1.2. TROCA DE UNIFORME.

O recorrente discorda da sentença no aspecto. Argumenta que, considerados os horários de chegada e a saída, presume-se que gastasse mais do que 10 minutos para a troca de uniforme e para bater o ponto, sendo que a parte ré teria adimplido apenas parte desse tempo, restando diferenças a pagar. Diz que o uso de uniforme, no presente caso, constitui exigência da parte ré em face da própria atividade econômica por ela desenvolvida, de modo que o tempo para a troca deve ser considerado à sua disposição (artigo 4º da CLT). Enfatiza que, além da troca de roupas antes e ao final da jornada de trabalho, permanecia em filas para receber o uniforme, bem como para registrar o horário de entrada e saída, tarefa que caracterizaria tempo à disposição do empregador, pelo qual deve haver contraprestação. Aduz que o preposto corrobora as alegações iniciais.

Aprecia-se.

O Juízo de origem indefere o pedido, ID 2457b89.

" [...]

*Durante a troca de uniforme o trabalhador não está prestando serviços ao empregador. Pode ser discutido se ele está ou não à disposição para efeitos de jornada de trabalho.*

*No dia 18/12/2013, véspera de recesso judiciário, durante a instrução do processo 0000343-60.2013.5.04.0662 resolvi, durante a audiência, fazer uma inspeção no vestiário das reclamadas daquela demanda, que realizam atividade empresarial similar à reclamada da presente reclamatória. Os prepostos e a advogada da empresa ficaram incomunicáveis durante a audiência e durante a inspeção judicial.*

*Durante a inspeção judicial, constatei que os empregados gastam em média de 5 minutos em cada troca de roupa, incluindo a retirada e entrega do uniforme.*

*As filas são muito pequenas e as mulheres gastam muito tempo conversando. O vestiário é amplo e todos os trabalhadores possuem armários individuais.*

*A título de exemplo, um dos empregados acompanhado por mim gastou três minutos e trinta e sete segundos em todo o procedimento de saída (incluída a entrega da roupa suja e retirada de ficha para o dia seguinte).*

*Outro empregado que acompanhei demandou um pouco mais de cinco minutos, mas ele teve que entrar duas vezes na pequena fila de retirada de uniforme.*





*Outro empregado que acompanhei demandou um pouco mais de cinco minutos, mas ele teve que entrar duas vezes na pequena fila de retirada de uniforme.*

*No que tocam às mulheres, a oficial de justiça que me acompanhou durante a inspeção certificou que a que mais demorou levou 8 minutos em todo o procedimento. A oficial de justiça, no entanto, esclareceu que as mulheres ficam muito tempo conversando e não vão direto entregar a roupa depois de trocar.*

*Publiquei na internet a referida ata de inspeção judicial (<https://drive.google.com/file/d/0B2r6phAvuk8UeHITWkRETjFabkE/edit?usp=sharing>) para ela ficar acessível para consulta pública, já que são mais de dois mil processos apenas em Passo Fundo.*

*Não bastasse isso, no dia 25/10/2017, durante a instrução do processo 0020450-89.2017.5.04.0661, a testemunha Lizandro Dias me auxiliou na simulação do procedimento de troca de roupa. O referido trabalhador vestiu o uniforme por cima da sua roupa e o retirou, demorando 3 minutos e 44 segundos para toda a operação. Na referida audiência eu pude concluir que há uma falsa percepção de decurso de tempo, pois a testemunha afirmou que sua troca simulada havia demorado mais de 15 minutos (vídeo da simulação no link [https://www.dropbox.com/s/ncmwftg7ocyk1bd/simulacao\\_uniforme\\_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0](https://www.dropbox.com/s/ncmwftg7ocyk1bd/simulacao_uniforme_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0)).*

*O uniforme não possui nenhum grau de complexidade, não sendo crível que despendesse mais do que alguns poucos minutos para vesti-lo.*

*No dia 19/04/2022, realizei nova inspeção judicial, na demanda 0020913-80.2021.5.04.0664, na qual constatei que a obreira gastou pouco mais de 1 minuto para vestir o uniforme e 35 segundos para retirar.*

*Não bastasse isso, a norma coletiva trata expressamente sobre o uniforme e estabelece que a jornada será reduzida diariamente para fins de troca de roupa (como exemplo, cito a cláusula 35ª da CCT 2022/2023, id. d5f14ea).*

*Rejeito a pretensão."*

Em seu depoimento, a parte ré diz que "[...] demora uns 8 a 10 minutos pra troca de uniforme, incluindo a fila (02"10"); só pra roupa demora uns 2 ou 3 minutos e fila, quando tem, mais 3 ou 4 minutos (03"06")."

Sobre o tempo de troca de uniforme de uso obrigatório, este é período em que o empregado está cumprindo ordens do empregador, e por isso integra sua jornada na forma do que determina o art. 4º da CLT, mesmo com a nova redação a ele dada pela Lei nº 13.467/2017. Nesse caso, é necessário que seja compulsório que realize a troca na empresa.

Quanto à previsão da redução da jornada para contabilizar o tempo de troca do uniforme, não há qualquer redução anotada nos cartões de ponto ou rubrica paga em separado a esse título.

Feitas tais considerações, levando-se em conta o depoimento da parte ré quanto ao tempo despedido para troca do uniforme, tenho por afastados os argumentos quanto à inspeção nos processos nº 0000343-



60.2013.5.04.0662 e nº 0000343-60.2013.5.04.0662, inclusive pelo tempo transcorrido entre as visitas referidas e o período do contrato em análise, o que torna a prova frágil. Tome-se, como exemplo, o decidido em 29-11-2023, no processo nº 0020174-76.2022.5.04.0663, que vai de encontro ao entendimento do Juízo de origem na presente demanda:

"[...]

*Registre-se, ainda, que na audiência de id. 2fff432, foi ouvida a convite do reclamante a testemunha G.R., que, ainda que ouvida apenas como informante diante do acolhimento da contradita apresentada pela reclamada, afirma (fl. 512): que em razão da fila levava cerca de 15min para vestir o uniforme e outros 15min para tirar o uniforme. Enquanto a testemunha ouvida a convite da reclamada, L.T.R., assim informa (fl. 512):*

*que no início da jornada de trabalho primeiro coloca o uniforme e depois registra o ponto; que leva em torno de 8min/10min para fazer isso quando tem fila; que leva em torno de 4min/5min quando não tem fila; que no término da jornada de trabalho ocorre o contrário; que leva em torno de 2min/3min porque não há fila;*

*Assim, imperioso concluir que o tempo arbitrado na origem (dezesseis minutos diários), resulta na média das informações colhidas na prova oral produzida nos autos, não havendo reparo a ser feito."*

Dá-se provimento ao recurso para condenar a parte ré ao pagamento de pagamento de 18min diários, a título de troca de uniforme, com adicional legal ou normativo, o mais benéfico, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio e FGTS com 40%.

### 1.3 PAUSAS DA NR-36.

A parte autora recorre no aspecto. Alega que a parte ré não logra comprovar a concessão das pausas em ambiente artificialmente frio e, por não ter se desincumbido de seu ônus probatório, deve ser condenada ao pagamento de horas extras pela não concessão das pausas previstas na NR-36.

Analisa-se.

Em suas alegações iniciais, ID 59ada23, a parte autora relata que esteve submetida a condições de risco acentuado em relação à sua saúde, exercendo movimentos repetitivos com sobrecarga muscular, posição ortostática, jornadas prolongadas e exaustivas, além de outras particularidades que o processo produtivo em frigoríficos oferece e que, a fim de proteger os funcionários que exercem atividades em frigoríficos, o MTE editou a NR 36, que regulamenta a segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, estabelecendo pausas nos termos do item "36.13.2" da referida norma, porém não teria gozado de tais pausas durante o contrato.

A parte ré, ID a60df77, diz que a parte autora cumpria corretamente 60 minutos de pausas, em três intervalos de 20 minutos, ou quatro intervalos de 15 minutos, nada sendo devido a esse título.



Nos termos da sentença, ID 2457b89:

"[...]

*Os intervalos de recuperação térmica estabelecidos no artigo 253 da CLT são devidos, na forma da Súmula nº 438 do TST, ao empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, ainda que não labore em câmara frigorífica. No Rio Grande do Sul, segundo o parágrafo único do artigo 253 e a Portaria MTE nº 21/94, somente se considera ambiente artificialmente frio aquele em que a temperatura for inferior a 10°C.*

*No presente, a parte reclamada incontroversamente possui ambientes artificialmente frios no seu estabelecimento.*

*É de conhecimento desse juízo, a partir de centenas de processos que já julguei contra a mesma empresa, que a reclamada concede as pausas a seus empregados e não há elementos probatórios convincentes que apontem para labor do reclamante durante suas pausas, razão pela qual indefiro a pretensão."*

Segundo o laudo pericial, na versão da parte autora, as atividades desempenhadas, item "5.1", ID eram:

"[...]

*O Reclamante informa que puxava carrinhos do schiller com produtos, coxa, asa, peito até a sala de cortes, no turno da noite, depois colocar gelo no schiller, pegar gelo com caixa e virar no schiller, também cortar partes do frango. Fez pendura de frangos na saída do schiller.*

*EPIs: Luvas nitrílicas, botas, uniforme, fino, protetor auricular, sempre usou, não podia trabalhar sem e trocou uma vez, também usava avental plástico, luvas anti corte, e que recebeu treinamento."*

Segundo a tese da parte ré, item "5.2":

"[...]

*As Reclamada informam que o reclamante exerce função transportar carrinhos no refilê de peito, mas pouco tempo, também cortar nas parciais.*

*EPIs: confirma e mais luva anti corte."*

Ainda de acordo com o perito, item "6.1" do laudo, em relação à análise quantitativa dos agentes insalubres:

"[...]

*De acordo com medições já realizadas no mesmo setor e conferidas novamente em vistoria na empresa identificamos temperaturas abaixo de 10 °C, e desta forma há enquadramento como atividade insalubre pela exposição ao agente físico FRIO.*

*Verificou-se que a reclamante exerceu atividades de forma habitual em locais com temperaturas abaixo de 10°C conforme relatos das partes e análise e medição no setor de trabalho.*



*A reclamante trabalhava no frio sem proteção adequada o que torna a atividade insalubre em grau médio 20% de acordo com o anexo 9 da NR15 - Portaria 3.214/78 - atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, sem proteção adequada."*

(Grifei)

A atual, iterativa e notória jurisprudência do TST considera que a intermitência da exposição do trabalhador ao ambiente artificialmente frio não afasta o direito ao intervalo previsto no art. 253 da CLT e na Súmula nº 438 do TST.

*"(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. ART. 253 DA CLT. EXPOSIÇÃO HABITUAL E INTERMITENTE. 1. Extrai-se do acórdão a quo que a exposição da reclamante ao frio era habitual e intermitente. Para os fins do art. 253 da CLT, não se exige a permanência contínua do empregado em câmara frigorífica ou ambiente artificialmente frio por 1h40min, bastando a existência de sucessivas variações de temperatura pelo trânsito de mercadorias entre um ambiente e outro por esse período. 3. Desse modo, ao entender que a exposição intermitente não é suficiente para o direito ao intervalo para recuperação térmica, o Tribunal a quo decidiu de forma contrária à jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 20724-48.2017.5.04.0404 Data de Julgamento: 19/05/2021, Relatora Ministra: Delaíde Alves Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/05/2021).*

Em que pese a parte ré afirmar, em seu depoimento, que "[...] há 3 pausas de 20 minutos mais o intervalo para janta (01"13")", os cartões de ponto não trazem a anotação das referidas pausas, presumindo-se que não eram usufruídas. Ademais, de observar que a parte ré sequer admite que a parte autora laborava em ambiente insalubre, restando confirmado, entretanto, em sentença, que a atividade era desenvolvida nessas condições.

Dado provimento ao recurso para condenar a parte ré para condenar a parte ré ao pagamento, como hora extra, do intervalo do art. 253 da CLT, de 20 minutos a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho, acrescido de 50%, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13º salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da indenização de 40%.

#### **1.4. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.**

A parte autora recorre quanto ao não reconhecimento do caráter discriminatório da dispensa praticada pela parte ré. Fundamenta o pedido no art. 1º da Lei nº 9.029/1995 e na Súmula nº 443 do TST. Alega que o desligamento sem justo motivo caracteriza danos morais. Relata, ainda, que, em novembro em de 2022, foi ouvida como testemunha em uma sindicância administrativa realizada pela parte ré, com o



objetivo de esclarecer denúncia de assédio sexual na empresa e que, alguns dias depois, foi despedida. Diz que a parte ré não atuou de forma a coibir os fatos apurados na sindicância, mesmo ciente dos fatos, o que configuraria omissão dolosa.

Analisa-se.

Segundo a sentença, ID 2457b89:

"[...]

*Pois bem. É incontroverso que o reclamante foi despedido em 23 /11/2022 e que em 10/11 /2022 ele foi testemunha em uma sindicância interna, conforme id. 042fdfd.*

*O empregador tem, a priori, o direito potestativo de resilir o contrato de seus empregados no momento em que lhe parecer oportuno. Não cabe ao poder público escolher quem serão os empregados de um empreendimento particular.*

*É claro que há situações em que, por interesse da coletividade, são proibidas certas dispensas, como no caso do acidente de trabalho, do dirigente sindical e da gestante,*

*sendo todos com previsão em lei.*

*[...] o presente caso trata de despedida que supostamente discriminou empregado apenas ter sido testemunha em uma sindicância interna. Não há, pois, presunção de discriminação. Quem alegou a discriminação deve, portanto, comprová-la.*

*Não obstante a despedida ter ocorrido 13 dias depois de seu depoimento na sindicância, este é o único elemento do processo que pode ser considerado indício de discriminação. Ocorre que, conforme explanado acima, não há empecilho em despedir empregados.*

*O preposto da reclamada afirmou que dos fatos até hoje foram despedidas inúmeras pessoas, sendo 135 pessoas apenas naquele mês.*

*O autor tenta reduzir o foco das despedidas apenas para a quantidade de pessoas da sindicância, mas a reclamada possui milhares de empregados na cidade de Passo Fundo e, no mesmo mês, foram despedidas outras 134 pessoas junto com o autor.*

*Não há nada no processo que indique que a reclamada tenha despedido o reclamante por este motivo."*

O TRCT, ID d77672b, indica que a parte autora foi despedida sem justa causa em 23-11-2022.

Não há prova oral sobre a questão.

A Constituição da República prevê, em seu artigo 7º, I, o direito social dos trabalhadores à proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária.

No ID 042fdfd consta sindicância administrativa instaurada pela parte ré na qual a parte autora foi testemunha com o objetivo de esclarecer denúncia de assédio sexual praticada na empresa. O depoimento



foi em 10-11-2022. Observa-se que, na mesma data, foram ouvidos outros empregados da parte ré sobre o fato objeto da apuração.

A parte autora afirma que sua despedida se deu em razão de ter prestado o referido depoimento, argumentando que outra testemunha, a vítima do suposto assédio, e a mãe desta, também foram despedidas após a sindicância, porém o suposto assediador teria continuado a laborar normalmente.

Para fundamentar suas alegações, a parte autora relata que a mãe da vítima do noticiado assédio, também empregada da parte ré, teria requisitado acesso à documentação da sindicância, porém sem sucesso, obrigando-se a ajuizar os processos nº 0020221-13.2022.5.04.0664 e nº 0020619-57.2023.5.04.0664 para obter as pelas da sindicância.

Chama atenção o depoimento da parte ré, segundo o qual "*desde o fato até hoje, foram despedidas inúmeras pessoas, sendo 135 pessoas apenas naquele mês*" e que o suposto assediador continuaria laborando normalmente." (ID 76c9c3d)

Ainda, ouvindo-se o depoimento, disponível no PjeMídias, "03:25", tem-se, pelo representante da parte ré, que, conforme acredita, todas as pessoas ouvidas na sindicância foram dispensadas, menos uma, o acusado de assédio. Questionado sobre o motivo pelo qual apenas o acusado dos fatos teria permanecido na empresa, diz que deve ser em razão de trabalhar melhor do que os empregados que foram dispensados.

De causar estranheza que as pessoas ouvidas na sindicância tenham sido despedidas logo após os depoimentos, menos o suposto assediador, que seguiu laborando para a parte ré.

Veja-se, ainda, que o representante da parte ré, em seu depoimento, diz que não ter ocorrido nenhuma dispensa por justa causa, porém afirma que o acusado do assédio teria sido o único a permanecer laborando para a empresa porque seria melhor empregado do que os outros, imediatamente despedidos após a sindicância e que as outras despedidas poderia ser por faltas injustificadas ou algo semelhante. Ora, comumente, a despedida por faltas injustificadas ou situações assim relevantes se dá na modalidade de justo motivo, mostrando-se, assim, contraditório o depoimento.

De ressaltar, também, que a dispensa abusiva e discriminatória constitui presunção favorável ao empregado, conforme inteligência do enunciado da Súmula 443 do TST e a parte ré não logra infirmar essa presunção.

Nesses termos, constatado o caráter discriminatório, impõe-se o dever de indenizar.

Em que pese a parte autora indique o valor de trinta a quarenta salários mínimos para a reparação, fixe-se, por razoabilidade, o valor indenizatório de R\$ 10.000,00.



Dá-se provimento ao recurso da parte autora para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00, com juros desde o ajuizamento da ação, na esteira da Súmula nº 54 deste TRT e a correção monetária nos termos da Súmula nº 439 do TST e da Súmula nº 50 deste TRT.

### 1.5. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO.

A recorrente pede que o valor da condenação não seja limitado aos valores indicados na inicial.

Aprecia-se.

Nos termos da sentença, ID 2457b89, "*Os valores resultantes da condenação imposta na presente decisão ficam limitados aos valores indicados para cada pedido na petição inicial [...].*"

Dispõe o parágrafo primeiro do artigo 840 da CLT que "*Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.*"

A interpretação é no sentido de que, na regra do referido dispositivo legal, os pedidos devem ser determinados e não liquidados, pois entendimento diverso implicaria negar efetividade aos princípios estabelecidos no artigo 5º, inciso XXXV e 7º, *caput* e inciso XXIX, da Constituição da República.

A aplicação da exceção contida art. 324, § 1º, II e III, do CPC, é justificada em face da lacuna da lei trabalhista.

Salienta-se ter restado consolidado, em face das reiteradas decisões proferidas pela SDI-1 deste Tribunal, que a petição inicial, mesmo após a reforma trabalhista, não precisa ser ajuizada com pedidos líquidos, como ilustra o seguinte precedente:

*"MANDADO DE SEGURANÇA. EMENDA À PETIÇÃO INICIAL. LEI 13.467. PEDIDO LÍQUIDO. IMPOSIÇÃO DE LIQUIDAÇÃO DA INICIAL DA AÇÃO TRABALHISTA ILEGAL E OBSTACULIZADORA DO DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO À JUSTIÇA. SEGURANÇA CONCEDIDA PARA CASSAR A EXIGÊNCIA. Tradicionalmente o art. 840 da CLT exige, da inicial da ação trabalhista, uma breve narrativa dos fatos, o pedido, o valor da causa, data e assinatura. A nova redação da lei 13467/17, denominada "reforma trabalhista" em nada altera a situação, considerando repetir o que está exposto no art. 291 do CPC quanto à necessidade de se atribuir valor à causa e não liquidar o pedido. A imposição de exigência de liquidação do pedido, no ajuizamento, quando o advogado e a parte não tem a dimensão concreta da violação do direito, apenas em tese, extrapola o razoável, causando embaraços indevidos ao exercício do direito humano de acesso à Justiça e exigindo do trabalhador, no processo especializado para tutela de seus direitos, mais formalidades do que as existentes no processo comum. No ajuizamento da inicial foram cumpridos todos os requisitos previstos na lei processual vigente, não podendo ser aplicados outros, por interpretação, de forma retroativa. Não cabe invocar a reforma trabalhista para acrescentar novo*



*requisito a ato jurídico processual perfeito. Inteligência do art. 14 do CPC. Segurança concedida"*

*(TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0022272-59.2017.5.04.0000 MS, em 28/02/2018, Marcelo José Ferlin D'Ambroso).*

Ante o exposto, dá-se provimento ao recurso para afastar a determinação de observância dos valores indicados na petição inicial quanto ao valor histórico atribuído a cada um dos pedidos.

## **1.6. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.**

A recorrente apela quanto à condenação da parte ré aos honorários advocatícios em seu favor no percentual de 10% sobre a condenação, requerendo a majoração para 15%.

À análise.

Segundo a sentença, ID 2457b89:

"[...]"

*Considerando que há sucumbência recíproca, cada parte deverá pagar os honorários ao advogado da outra parte.*

*Assim, com base nos critérios supra e na linha do artigo 791-A da CLT e do artigo 85 e seus parágrafos do CPC, **condeno parte reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado da parte autora de 10% sobre o valor da condenação**, que é o valor que resultar da liquidação de sentença, na linha da Súmula do 37 do TRT.*

*Pelo mesmo fundamento legal, considerando que a sentença não é líquida, caso a fase de liquidação demonstrar que o valor pretendido foi maior do que 10% do efetivamente devido (considerados cada pedido e a data do ajuizamento da ação), o autor deverá pagar honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da parte contrária de 10%, calculados sobre a diferença integral entre o valor postulado, pedido por pedido, e o crédito que for apurado na liquidação da sentença."*

(Grifei)

Em relação aos honorários advocatícios sobre parcelas de cunho trabalhista, tendo a ação sido ajuizada após 11-11-2017, início da vigência da Lei nº 13.467/2017, são devidos honorários de sucumbência.

Nesse sentido, a Instrução Normativa nº 41 do TST:

*"Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST."*

É aplicável, portanto, o disposto no art. 791-A da CLT:





*"Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa."*

Nos casos de sucumbência da parte ré, ela será condenada a pagar o percentual de 15% sobre o valor bruto da condenação, a título de honorários sucumbenciais em favor dos procuradores da parte autora, em relação aos pedidos julgados total ou parcialmente procedentes.

Dado provimento ao recurso para majorar os honorários advocatícios devidos pela parte ré à parte autora de 10% para 15% sobre o valor bruto da condenação.

## **2. PREQUESTIONAMENTO.**

Quanto ao prequestionamento dos dispositivos constitucionais, legais e entendimentos sumulados invocados, tem-se que foram devidamente apreciadas as matérias correspondentes na elaboração deste julgado, consoante inclusive expressamente referem seus fundamentos.

Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial n. 118 da SDI-I do TST, *in verbis*:

*"PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".*

Acresça-se que os dispositivos prequestionados foram abordados de forma explícita ou, ante a incompatibilidade da tese adotada no julgamento do recurso, implicitamente.

Aplicam-se, ainda, por força do art. 769 da CLT, os art. 941, § 3º e 1.025 do CPC.

**CLOVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS**

Relator

## **VOTOS**

**DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO:**

### **1.2. TROCA DE UNIFORME.**

Diverge-se do voto do Relator.

No ponto, é relevante privilegiar a percepção e a sensibilidade do magistrado de primeiro grau, que está familiarizado com as peculiaridades existentes nas relações de trabalho da região em que atua, inclusive,



pelo julgamento de processos análogos. Veja-se que o julgador *a quo* refere que realizou inspeção em empresas com atividade empresarial similar:

" (...)

*Durante a troca de uniforme o trabalhador não está prestando serviços ao empregador. Pode ser discutido se ele está ou não à disposição para efeitos de jornada de trabalho.*

*No dia 18/12/2013, véspera de recesso judiciário, durante a instrução do processo 0000343-60.2013.5.04.0662 resolvi, durante a audiência, fazer uma inspeção no vestiário das reclamadas daquela demanda, que realizam atividade empresarial similar à reclamada da presente reclamatória. Os prepostos e a advogada da empresa ficaram incomunicáveis durante a audiência e durante a inspeção judicial.*

*Durante a inspeção judicial, constatei que os empregados gastam em média de 5 minutos em cada troca de roupa, incluindo a retirada e entrega do uniforme.*

*As filas são muito pequenas e as mulheres gastam muito tempo conversando. O vestiário é amplo e todos os trabalhadores possuem armários individuais.*

*A título de exemplo, um dos empregados acompanhados por mim gastou três minutos e trinta e sete segundos em todo o procedimento de saída (incluída a entrega da roupa suja e retirada de ficha para o dia seguinte).*

*Outro empregado que acompanhei demandou um pouco mais de cinco minutos, mas ele teve que entrar duas vezes na pequena fila de retirada de uniforme.*

*Outro empregado que acompanhei demandou um pouco mais de cinco minutos, mas ele teve que entrar duas vezes na pequena fila de retirada de uniforme.*

*No que tocam às mulheres, a oficial de justiça que me acompanhou durante a inspeção certificou que a que mais demorou levou 8 minutos em todo o procedimento. A oficial de justiça, no entanto, esclareceu que as mulheres ficam muito tempo conversando e não vão direto entregar a roupa depois de trocar.*

*Publiquei na internet a referida ata de inspeção judicial (<https://drive.google.com/file/d/0B2r6phAvuk8UeHITWkRETjFabkE/edit?usp=sharing>) para ela ficar acessível para consulta pública, já que são mais de dois mil processos apenas em Passo Fundo.*

*Não bastasse isso, no dia 25/10/2017, durante a instrução do processo 0020450-89.2017.5.04.0661, a testemunha Lizandro Dias me auxiliou na simulação do procedimento de troca de roupa. O referido trabalhador vestiu o uniforme por cima da sua roupa e o retirou, demorando 3 minutos e 44 segundos para toda a operação. Na referida audiência eu pude concluir que há uma falsa percepção de decurso de tempo, pois a testemunha afirmou que sua troca simulada havia demorado mais de 15 minutos (vídeo da simulação no link [https://www.dropbox.com/s/\\_ncmwftg7ocyk1bd/simulacao\\_uniforme\\_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0](https://www.dropbox.com/s/_ncmwftg7ocyk1bd/simulacao_uniforme_0020450-89.2017.5.04.0661.MOV?dl=0)).*

*O uniforme não possui nenhum grau de complexidade, não sendo crível que despendesse mais do que alguns poucos minutos para vesti-lo.*

*No dia 19/04/2022, realizei nova inspeção judicial, na demanda 0020913-80.2021.5.04.0664, na qual constatei que a obreira gastou pouco mais de 1 minuto para vestir o uniforme e 35 segundos para retirar.*



*Não bastasse isso, a norma coletiva trata expressamente sobre o uniforme e estabelece que a jornada será reduzida diariamente para fins de troca de roupa (como exemplo, cito a cláusula 35ª da CCT 2022/2023, id. d5f14ea).*

*Rejeito a pretensão."*

Assim, nega-se provimento ao recurso.

### **1.3 PAUSAS DA NR-36.**

Diverge-se do voto do Relator.

Também neste ponto, entende-se que deve ser privilegiada a percepção do juiz de primeiro grau, que está familiarizado com as peculiaridades existentes nas relações de trabalho da região em que atua, inclusive, pelo julgamento de processos análogos, como ocorre neste tópico:

*Os intervalos de recuperação térmica estabelecidos no artigo 253 da CLT são devidos, na forma da Súmula nº 438 do TST, ao empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, ainda que não labore em câmara frigorífica. No Rio Grande do Sul, segundo o parágrafo único do artigo 253 e a Portaria MTE nº 21/94, somente se considera ambiente artificialmente frio aquele em que a temperatura for inferior a 10°C.*

*No presente, a parte reclamada incontrovertidamente possui ambientes artificialmente frios no seu estabelecimento.*

*É de conhecimento desse juízo, a partir de centenas de processos que já julguei contra a mesma empresa, que a reclamada concede as pausas a seus empregados e não há elementos probatórios convincentes que apontem para labor do reclamante durante suas pausas, razão pela qual indefiro a pretensão."*

Nega-se provimento ao recurso.

### **1.4. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.**

Diverge-se, no aspecto.

Valorizando a análise feita em sentença, compartilha-se do entendimento de não há nos autos prova de que a despedida, feita na modalidade sem justa causa, tenha sido arbitrária. Transcreve-se o seguinte trecho:

*"Não obstante a despedida ter ocorrido 13 dias depois de seu depoimento na sindicância, este é o único elemento do processo que pode ser considerado indício de discriminação. Ocorre que, conforme explanado acima, não há empecilho em despedir empregados.*

*O preposto da reclamada afirmou que dos fatos até hoje foram despedidas inúmeras pessoas, sendo 135 pessoas apenas naquele mês.*



*O autor tenta reduzir o foco das despedidas apenas para a quantidade de pessoas da sindicância, mas a reclamada possui milhares de empregados na cidade de Passo Fundo e, no mesmo mês, foram despedidas outras 134 pessoas junto com o autor.*

*Não há nada no processo que indique que a reclamada tenha despedido o reclamante por este motivo."*

Nada a prover, portanto.

**DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO:**

Acompanho o voto condutor, por seus próprios fundamentos.

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS (RELATOR)**

**DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO**

**DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO**

