



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

## Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000617-81.2025.5.06.0101

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/06/2025

Valor da causa: R\$ 159.748,78

**Partes:**

**RECLAMANTE:** ----- ADVOGADO: HENRIQUE LUIZ DOS SANTOS NETO  
**RECLAMADO:** ----- ADVOGADO: MARCIO MENDES DE OLIVEIRA  
ADVOGADO: CHRISTIANY MARTINS RAPOSO  
ADVOGADO: JESSICA THAYNA DE OLIVEIRA LIMA  
ADVOGADO: BEATRIZ DEL VALLE ECEIZA NUNES  
ADVOGADO: DANILO NOLETO DE SOUSA  
**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEPERITO:** -----



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE OLINDA  
ATOrd 0000617-81.2025.5.06.0101 RECLAMANTE: -----  
---  
RECLAMADO: -----

SENTENÇA

Vistos etc.

-----, já qualificada nos autos, ajuizou reclamação trabalhista em face de -----, postulando os títulos elencados na exordial .

Sem êxito a primeira proposta de acordo.

A reclamada apresentou contestação de ID. 37f119e, acompanhada de documentos anexados à petição de ID. 77c9bef .

Alçada fixada na inicial.

Por despacho de ID. 9fd8c9f, foi determinada a realização de perícia técnica para apuração das condições de trabalho, com nomeação de perito e fixação de prazo para apresentação do laudo .

Em audiência de instrução de ID. c576aa4, foi constatada irregularidade quanto à juntada de duas defesas pela reclamada, o que inviabilizou a manifestação da parte autora sobre os documentos. Diante disso, o Juízo determinou o recebimento dos documentos reapresentados, concedeu prazo de 10 dias para manifestação da reclamante e redesignou a audiência para prosseguimento da instrução .

Na audiência de instrução de ID. 4cb5cfd, foram dispensados os depoimentos das partes, nos termos do art. 848 da CLT, e ouvidas duas testemunhas. Na oportunidade, foram apreciados os requerimentos formulados pelas partes, tendo o Juízo reconhecido a inexistência de dispensa, diante da admissão da reclamada de que o vínculo permanecia ativo e do próprio pedido de rescisão indireta formulado pela reclamante.

Diante disso, reputou inadequado o pedido de reintegração, por ausência de ruptura contratual, e determinou a expedição de mandado de diligência para que a reclamante reassumisse suas funções, em caráter de urgência, no dia 20/03 /2026. Na mesma oportunidade, foi designada audiência para encerramento da instrução e apresentação de razões finais, facultando-se às partes a apresentação de memoriais.

O laudo pericial foi juntado sob o ID. 8a840e1, tendo o perito apresentado manifestação complementar sob o ID. acfeaf4, mantendo as conclusões anteriormente lançadas.

Na audiência designada para razões finais, conforme ata de ID. c145881, as partes não compareceram, razão pela qual restaram prejudicadas a apresentação de razões finais pela reclamante e a segunda tentativa de conciliação. Razões finais em memoriais pela reclamada sob o ID. 0783059.

Nada mais requerido, foi encerrada a instrução.

É o relatório. DECIDE-SE:

## FUNDAMENTAÇÃO:

### DA INTIMAÇÃO EXCLUSIVA DO ADVOGADO

Observe a Secretaria o pedido das partes de intimação exclusiva em nome dos advogados indicados, conforme orientação contida na Súmula nº 427 do TST.

### DA PRELIMINAR DE ADVOCACIA PREDATÓRIA

A reclamada suscita preliminar de advocacia predatória, requerendo que este Juízo examine com especial cautela o presente feito, ao argumento de que o patrono da reclamante patrocina inúmeras reclamações trabalhistas em face da empresa, com identidade substancial de pedidos e narrativas, em diferentes localidades da federação.

Sustenta que as ações seriam “cópia e cola”, mencionando processos em outros Estados com suposta similitude fática, bem como questiona a circunstância de o reclamante, residente em Olinda/PE, estar representado por banca sediada em outra unidade da federação. Aduz, ainda, que há relatos de empregados e ex-empregados recebendo ligações de advogados convidando-os a ajuizar demandas judiciais, afirmando existir investigação em curso. Argumenta também que, durante a instrução processual, haveria uma rede de testemunhas que figurariam alternadamente como reclamantes e testemunhas em processos patrocinados pelo mesmo escritório, defendendo interpretação restritiva da Súmula 357 do TST.

A preliminar não procede.

O exercício do direito de ação é garantia fundamental assegurada pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, não podendo ser restringido com base em conjecturas ou presunções genéricas.

A circunstância de determinado escritório patrocinar diversas ações contra a mesma empresa não configura, por si só, prática ilícita. Empresas de grande porte, com atuação nacional e elevado número de empregados, naturalmente figuram como rés em múltiplas demandas com pedidos semelhantes, sobretudo quando as alegações decorrem de práticas organizacionais padronizadas.

A padronização de peças processuais tampouco caracteriza abuso processual, tratando-se de técnica comum e legítima na advocacia, especialmente em demandas repetitivas.

No que tange à alegada captação irregular de clientela, a própria reclamada reconhece que não afirma que os patronos do autor tenham praticado tal conduta, limitando-se a externar desconfiança. Não há nos autos qualquer prova concreta de irregularidade. Eventual infração ética, se existente, insere-se na competência exclusiva da Ordem dos Advogados do Brasil, nos termos da Lei nº 8.906 /94, não cabendo a este Juízo presumir irregularidades disciplinares.

Quanto à alegada “rede articulada” de testemunhas, a suspeição não se presume. A Súmula 357 do TST estabelece que o simples fato de a testemunha estar litigando ou ter litigado contra o mesmo empregador não a torna suspeita. A tese de que o ajuizamento de ação com pedido de indenização por dano moral comprometeria automaticamente a isenção de ânimo carece de respaldo legal.

A imparcialidade da testemunha deve ser aferida concretamente, mediante demonstração objetiva de interesse direto no resultado da causa ou de conluio processual, o que não se verifica no presente feito. Alegações genéricas acerca de troca de favores não substituem a necessária prova.

Por fim, a escolha de patrono sediado em outra unidade da federação é plenamente lícita, inexistindo qualquer vedação legal, especialmente diante do processo eletrônico e da ampla liberdade de constituição de advogado.

Ausente demonstração de litigância de má-fé, fraude processual ou abuso do direito de ação, rejeita-se a preliminar de advocacia predatória.

Prossiga-se na análise das demais matérias.

#### DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Aduz a Reclamante que, no exercício de suas funções como balconista e, posteriormente, peixeira, ingressava diariamente em câmaras frias para retirada de mercadorias, organização de produtos e conferência de estoque, permanecendo por períodos consideráveis no interior desses ambientes, sem a devida proteção. Sustenta que tal exposição ocorria de forma habitual, estando sujeita a frio intenso, o que a expunha a risco à sua saúde.

A reclamada, por sua vez, sustenta a inexistência de labor em condições insalubres. Afirma que a autora foi contratada como peixeira, exercendo atividades relacionadas à recepção, preparo e venda de produtos da peixaria em ambiente externo às câmaras frigoríficas, em temperatura ambiente. Aduz que o ingresso nas câmaras frias ocorria apenas de forma eventual e por curto período, exclusivamente para retirada de mercadorias.

Afirma, ainda, que a reclamante recebeu treinamento e equipamentos de proteção individual, cuja utilização era exigida, sendo suficiente para neutralizar eventual exposição ao agente frio.

Considerando que a insalubridade constitui matéria técnica, foi determinada a realização de prova pericial, nos termos do art. 195 da CLT.

Através do laudo pericial de ID. 8a840e1, o expert analisou o ambiente de trabalho e as atividades desempenhadas pela Reclamante, constatando que esta exercia atividades na padaria e na peixaria, com rotinas que envolviam o ingresso em câmaras frias para reposição, conferência e organização de mercadorias .

O perito consignou que, de acordo com a NR-15 – Anexo nº 9 (Frio), foi verificada, em diligência, a entrada habitual da Reclamante em câmaras frias para execução de tarefas como reposição de produtos e contagem de mercadorias, sem a devida proteção térmica, notadamente vestimentas adequadas, luvas e demais equipamentos específicos. Nessas condições, permaneceu exposta diretamente ao agente físico frio, em situação de risco não neutralizado.

O expert também destacou que a Reclamante se submetia a temperaturas inferiores a 12°C, sendo tal exposição inerente às atividades desempenhadas, sem comprovação de fornecimento eficaz de equipamentos de proteção individual aptos a neutralizar o risco .

No tocante à gestão de EPIs, o perito consignou que, embora a reclamada tenha juntado comprovantes de fornecimento, não houve comprovação do cumprimento de diversas obrigações previstas na NR-6, especialmente quanto à exigência de uso, orientação e treinamento dos trabalhadores, substituição de equipamentos, higienização, manutenção e comunicação de irregularidades. Destacou, inclusive, a ausência de comprovação quanto à aquisição de EPIs adequados ao risco e à efetiva fiscalização de seu uso, evidenciando falhas na gestão dos equipamentos de proteção.

Ressaltou, ainda, em resposta aos quesitos, que não foi apresentada documentação comprobatória de treinamentos formais para atuação em ambientes frios, bem como que não havia fiscalização contínua quanto ao uso dos EPIs, sendo constatado que parte dos equipamentos não era eficaz ou suficiente, ocasionando uso parcial ou inadequado.

Em manifestações complementares de ID. acfeaf4, reiterou que a Reclamante ingressava diariamente em câmaras frias e antecâmaras, sem utilização de EPIs eficazes para neutralização do agente frio, mantendo-se híidas as conclusões do laudo pericial .

A prova oral corrobora a conclusão técnica. A testemunha ouvida a convite da parte autora, -----, afirmou que tem conhecimento de que a reclamante adentrava à câmara fria quando trabalhava na peixaria, pois a encontrava no interior do ambiente. Relatou, ainda, que para ingresso na câmara fria era utilizada apenas uma japonsa, sendo que cada empregado recebia uma no momento da admissão, havendo situações em que a peça era extraviada, o que levava ao ingresso no ambiente sem a devida proteção. Informou, inclusive, que já encontrou a reclamante na câmara fria tanto utilizando japonsa quanto sem qualquer proteção térmica.

Ademais, a própria testemunha de iniciativa da reclamada, Sr. -----, confirmou a necessidade de acesso à câmara de congelados:

"que existe uma câmara de resfriados só para a peixaria, mas a câmara de congelados era para todos os produtos da loja; que poderia acontecer da reclamante se dirigir também à câmara fria geral da loja; que a reclamante acessava a câmara resfriada da peixaria, como também a geral;"

Concluiu o perito que a Reclamante laborou em condições insalubres, em razão da exposição habitual ao agente físico frio, nos termos do Anexo 9 da NR-15.

Embora o Juízo não esteja adstrito às conclusões periciais, a prova técnica produzida mostra-se consistente e encontra respaldo na prova oral, não tendo sido infirmada por outros elementos probatórios.

Rejeita-se a tese defensiva de que o labor se desenvolvia exclusivamente fora das câmaras frigoríficas. A prova pericial, corroborada pela testemunha, evidencia que o ingresso nesses ambientes integrava a rotina laboral da autora.

Do mesmo modo, não prospera a alegação de neutralização do agente insalubre por meio de EPIs, porquanto não demonstrada a eficácia dos equipamentos eventualmente fornecidos, sendo expressamente evidenciadas falhas na sua gestão, ausência de treinamento, bem como inexistência de fiscalização contínua quanto ao uso adequado.

Ressalte-se que, nos termos do Anexo 9 da NR-15, a caracterização da insalubridade por frio independe de exposição contínua, bastando o ingresso habitual em câmaras frigoríficas sem proteção eficaz.

Desse modo, faz jus a Reclamante ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%), durante o período contratual não prescrito.

Defiro, ainda, a integração do adicional de insalubridade em 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS.

Indevida a repercussão em repouso semanal remunerado, uma vez que a base de cálculo do adicional é o salário mínimo mensal, já contemplando os dias de descanso (OJ nº 103 da SDI-1 do TST).

Em razão da sucumbência, arcará a reclamada com os honorários periciais, que arbitro em R\$ 1.500,00, atualizados até o efetivo pagamento, nos termos do art. 790-B da CLT.

Reconhecido o trabalho em ambiente insalubre, deverá a reclamada proceder à entrega do PPP ao reclamante, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da sentença.

#### DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS PELA ALEGADA AUSÊNCIA DE EPI

Postula a reclamante a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, sob o argumento de que exercia suas atividades em ambiente insalubre, com ingresso habitual em câmaras frias, sem o fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual, além da ausência de treinamento e fiscalização quanto ao uso dos EPIs.

Inicialmente, cumpre registrar que o dano moral é aquele que atinge direitos da personalidade, expondo o ofendido a situação vexatória, humilhante ou que lhe cause sofrimento íntimo relevante, repercutindo na esfera subjetiva.

Assim leciona Maria Helena Diniz, em sua obra, "Curso de Direito Civil Brasileiro", 7.º vol., "Responsabilidade Civil", Editora Saraiva, São Paulo, 1999, págs. 60/61:

"(...) além da diminuição ou destruição de um bem jurídico moral ou patrimonial, são requisitos da indenização do dano: a efetividade ou certeza do dano (que não poderá ser hipotético ou conjetural), a causalidade (relação entre a falta e o prejuízo causado), a subsistência do dano no momento da reclamação do lesado (se já reparado, o prejuízo é insubsistente), a legitimidade e a ausência de causas excludentes da responsabilidade."

Assim, para a configuração do dano moral, exige-se a presença concomitante de conduta ilícita, nexos causal e efetivo prejuízo, cabendo ao autor o ônus da prova desses elementos.

No caso dos autos, foi reconhecida a existência de labor em condições insalubres, em razão da exposição habitual ao agente físico frio, conforme laudo pericial de ID. 8a840e1, que concluiu pelo enquadramento da atividade no Anexo 9 da NR-15, em grau médio (20%).

Todavia, tais circunstâncias, embora revelem descumprimento de normas de segurança do trabalho, não se confundem, por si só, com lesão a direitos da personalidade. O ordenamento jurídico trabalhista já prevê resposta específica para essa situação, qual seja, o pagamento do adicional de insalubridade, destinado justamente a compensar a exposição ao agente nocivo.

A indenização por dano moral, por sua vez, pressupõe um plus em relação ao ilícito trabalhista, consistente na demonstração de efetiva repercussão negativa na esfera íntima do trabalhador, o que não se verifica no caso concreto.

Com efeito, não há nos autos qualquer elemento probatório que evidencie que a reclamante tenha sofrido abalo psicológico, constrangimento, humilhação ou sofrimento íntimo relevante em decorrência da ausência ou insuficiência de EPIs. Não se comprovou, tampouco, que a situação vivenciada tenha extrapolado os limites da própria insalubridade já reconhecida, atingindo sua dignidade de forma autônoma.

Igualmente, não há prova de adoecimento, afastamento previdenciário ou qualquer agravamento concreto de saúde diretamente vinculado à exposição ao frio sem proteção adequada. A narrativa inicial, embora grave em tese, não foi acompanhada de elementos probatórios capazes de demonstrar a ocorrência de dano extrapatrimonial efetivo.

Ressalte-se que a responsabilidade civil trabalhista não se presume, incumbindo à parte autora o ônus de demonstrar o dano alegado, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual não se desincumbiu.

Admitir o dano moral na hipótese dos autos implicaria converter

automaticamente toda situação de insalubridade não neutralizada em lesão extrapatrimonial indenizável, o que não encontra respaldo na sistemática jurídica vigente nem na jurisprudência predominante.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se firmado no entendimento de que o descumprimento de obrigações relativas ao fornecimento de EPIs, embora reprovável, não configura, por si só, dano moral indenizável, sendo imprescindível a demonstração de efetivo prejuízo à esfera íntima do trabalhador.

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017. 1 . RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE EPI. DANO PELA MERA OCORRÊNCIA DO FATO (IN RE IPSA) . NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1.1 . Discute-se, nos autos, se constitui ato ilícito a configurar dano moral a ausência de fornecimento de equipamento de proteção individual ao trabalhador. 1.2. Em que pese o reconhecimento de que o descumprimento de obrigação legal, como posta, possa causar transtornos ao empregado, tal situação, por si, não é hábil a ensejar indenização por dano moral . Inexitosa a comprovação de que a infração tenha gerado dano efetivo ao autor, até mesmo porque a parte deixou de produzir provas a fim de demonstrar suas alegações, não há falar em pagamento de indenização a título de dano moral, posto que não consubstanciada conduta patronal lesiva à honra do trabalhador. Mantém-se a decisão recorrida. 2.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS . BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 791-A, § 4º, DA CLT. ADI 5 . 766/DF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Na hipótese, em razão da total improcedência da ação, o reclamante foi condenado ao pagamento de honorários advocatícios, fixados em 10% do valor atualizado da causa, ressalvada a suspensão da exigibilidade, ante o deferimento da justiça gratuita. Dessa forma, a decisão recorrida, tal como proferida, guarda sintonia com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento da ADI 5 .766/DF. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.

(TST - RR: 00210184320215040022, Relator.: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 26/06/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 06/08/2024)

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE EPI'S. DANO IN RE

IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA . VALOR FIXADO EM R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS). Trata-se de pedido de indenização por dano moral decorrente do reconhecimento do adicional de insalubridade em juízo por ausência de fornecimento de equipamentos de proteção individual – EPI’s. O Regional manteve a sentença e entendeu que “A insuficiência de EPIs, neste caso, atrai a obrigação do pagamento pecuniário do adicional de insalubridade correspondente, porém, não constitui, por si só, dano moral passível de indenização . Apenas diante da efetiva comprovação de prejuízos extrapatrimoniais decorrentes do inadimplemento das obrigações trabalhistas é que haveria o dever de indenizar, situação que não se provou nos autos”. Esta Corte Superior entende que a hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (artigo 5º, X, da Constituição Federal), configurando ato ilícito do empregador (artigo 186 e 187 do Código Civil) e o consequente dever de indenizar, na medida em que o empregador deixa de fornecer EPI’s aos empregados que exercem as suas atividades expostos a agente perigoso, conforme delineado no conjunto fático-probatório delineado no acórdão recorrido. Com efeito, o dano moral de ordem íntima prescinde de prova da sua ocorrência, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma tê-lo sofrido. Assim, revela-se desnecessária a prova concreta do dano moral nos casos de pedido de indenização decorrente da ausência de fornecimento de EPI’s pela empregadora, em virtude de se tratar de dano existente in re ipsa , hipótese dos autos . Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00103519420235030041, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 17/09/2025, 3ª Turma, Data de Publicação: 30/09/2025)

No mesmo sentido são os seguintes julgados deste TRT6:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE EPI . PEDIDO IMPROCEDENTE. I. Caso em exame 1. Trabalhadora postula indenização por danos morais em face do empregador, alegando não fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual durante o exercício de atividades em ambiente insalubre . O magistrado de primeiro grau julgou improcedente o pedido, fundamentando que os fatos comprovados não representam violação presumida da honra da trabalhadora e que não houve prova de ocorrências fáticas que ocasionaram abalo psicológico. II. Questão em discussão 2. A questão em

discussão consiste em determinar se a mera exposição a agentes insalubres sem o fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual constitui, por si só, dano moral indenizável, independentemente da comprovação de efetivo abalo psicológico à trabalhadora . III. Razões de decidir 3. A configuração do dano moral exige a comprovação dos requisitos essenciais da responsabilidade civil: ato ilícito, dano propriamente dito e nexos causal entre o ato e o dano sofrido. Embora o laudo pericial tenha constatado exposição a agentes insalubres e falhas na concessão de EPIs, tal circunstância não configura automaticamente dano moral indenizável . 3. A jurisprudência trabalhista exige não apenas a comprovação do fato lesivo, mas também a demonstração efetiva do dano à personalidade do trabalhador. 4. No caso, a mera exposição a agentes insalubres, embora enseje o pagamento do adicional respectivo, não constitui ofensa à dignidade da pessoa humana capaz de gerar dano moral indenizável . IV. Dispositivo e tese 5. Recurso improvido. Tese de julgamento: "A mera exposição a agentes insalubres sem fornecimento adequado de EPIs, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a comprovação de efetivo abalo psicológico à personalidade do trabalhador ." \_\_\_\_\_ Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X; CC, arts. 186, 187 e 927; CLT, art. 818; CPC, art. 373, I.

(TRT-6 - ROT: 00009852420245060005, Relator.: IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES, Data de Julgamento: 30 /07/2025, Primeira Turma)

RECURSO ORDINÁRIO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO, CONSTITUCIONAL, PROCESSUAL CIVIL E PROCESSUAL DO TRABALHO. DANOS MORAIS. REQUISITOS NÃO PREENCHIDOS . INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Para o deferimento da indenização por danos morais, necessária a comprovação dos requisitos essenciais para a imputação da responsabilidade civil, através de culpa subjetiva, como a prática de ato ilícito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito e o nexos causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador, cujo ônus da prova da existência de tais elementos compete ao reclamante, nos termos do artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual não se desincumbiu. Ademais, ainda que fosse o caso, o não fornecimento de EPI, por si só, não é capaz de caracterizar a ocorrência de dano moral, sendo necessário ser demonstrado que impingida ao empregado situação vexatória, humilhante, constrangedora, da qual decorra prejuízo à sua honra, à sua imagem, ou à sua integridade psíquica de uma forma mais abrangente. Recurso ordinário desprovido .

(TRT-6 - ROT: 00012782720225060146, Relator.:  
CARMEN LUCIA VIEIRA DO NASCIMENTO, Primeira Turma Desembargadora  
Carmen Lucia Vieira do Nascimento)

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL NÃO  
CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A ausência de entrega de EPI's  
não traduz violação aos direitos da personalidade do autor, não  
configurando, assim, danos morais . Conseqüentemente, indevida é a  
indenização postulada.

(TRT-6 - ROT: 00008733220235060121, Relator.:  
MILTON GOUVEIA, Terceira Turma - Desembargador  
Milton Gouveia)

Assim, ausente prova concreta de violação a direitos da  
personalidade, não há falar em indenização por danos morais.

Destarte, ausentes os elementos caracterizadores da  
responsabilidade civil, notadamente o dano extrapatrimonial efetivo, julgo improcedente o pleito de  
indenização por danos morais fundado na alegada ausência de EPI.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ALEGADA RESTRIÇÃO AO USO DO  
BANHEIRO

Alega a reclamante que, durante o contrato de trabalho, sofria  
restrições quanto à utilização do banheiro, sustentando que não podia se ausentar livremente de seu  
posto, sendo obrigada a aguardar autorização ou a disponibilidade de outro empregado para substituí-  
la. Afirma que tal dinâmica gerava constrangimento, sobretudo diante da necessidade fisiológica  
imediate, bem como exposição a situações desconfortáveis e vexatórias no ambiente de trabalho.

Sustenta que a limitação ao uso do banheiro representava  
prática abusiva por parte da empregadora, violando sua dignidade e integridade, na medida em que  
submetia a trabalhadora a controle excessivo de suas necessidades básicas, motivo pelo qual pleiteia  
indenização por danos morais.

Pois bem. Pois bem. Para a configuração do dano moral, não  
basta a existência de mera limitação organizacional no ambiente de trabalho, sendo indispensável a  
demonstração de que a conduta patronal extrapolou os limites do poder diretivo, impondo ao  
trabalhador situação vexatória, humilhante ou atentatória à sua dignidade.

No caso dos autos, a prova oral produzida não confirma a tese  
autoral. A testemunha indicada pela reclamante, -----, afirmou que, para se dirigir ao banheiro, era  
necessário aguardar a rendição por outro empregado, circunstância que também ocorria com a própria  
reclamante.

Contudo, a mesma testemunha foi categórica ao afastar a

existência de constrangimento ou limitação abusiva, como se depreende do seguinte trecho do seu depoimento:

“que para se dirigir ao banheiro, precisava esperar alguém para render; que nunca sofreu constrangimento de realizar necessidades fisiológicas no banheiro, pois sempre pedia para alguém rendê-la por poucos minutos para que pudesse se dirigir ao banheiro; que não existia nenhuma limitação de vezes para se dirigir ao banheiro; que a mesma coisa acontecia com a reclamante de ter que esperar algum funcionário rendê-la para se dirigir ao banheiro; que não havia nenhum limite estipulado pela reclamada para utilização do banheiro; que quando voltava do banheiro, algumas colegas de trabalho é que reprimiam a depoente, dizendo: ‘demorasse esses minutos todinhos no banheiro?’; que não havia nenhuma repreensão por parte dos chefes para utilização dos banheiros.”

A prova produzida revela, assim, que a necessidade de aguardar rendição para se ausentar do posto decorre da própria organização da atividade, sendo compatível com o regular exercício do poder diretivo do empregador, especialmente em setores que exigem continuidade do atendimento ou da operação.

Importa destacar que não houve relato de situação concreta, específica e individualizada que evidenciasse constrangimento relevante, exposição vexatória ou tratamento degradante. Não se comprovou que a reclamante tenha sido impedida de utilizar o banheiro, tampouco que tenha sido submetida a controle abusivo, limitação arbitrária ou penalização pelo seu uso.

A exigência de aguardar substituição momentânea, por si só, não configura ilicitude, sobretudo quando não acompanhada de abuso, fiscalização excessiva ou restrição desproporcional. Trata-se de medida organizacional inerente à dinâmica do serviço prestado.

Ademais, eventual desconforto decorrente da espera por rendição não se confunde com dano moral indenizável, exigindo-se, para tanto, prova de efetiva lesão à dignidade, o que não se verificou no caso concreto.

A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e deste Regional é firme no sentido de que a organização do uso do banheiro, mediante necessidade de comunicação ou substituição, não caracteriza dano moral, salvo quando demonstrado abuso ou violação à dignidade do trabalhador, o que não restou evidenciado.

Nesse sentido cito os seguintes julgados do C. TST e deste Regional:

RECURSO DE REVISTA DA AUTORA  
INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. PEDIDO DE DANO MORAL  
POR LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. CAIXA DE SUPERMERCADO .

NECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO À FRENTE DE CAIXA PARA SUBSTITUIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONDUTA QUE CARACTERIZE EXCESSO OU ABUSO DE PODER PATRONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE ILÍCITO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA . O debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a restrição ao uso do banheiro pela empresa não pode ser considerada conduta razoável, pois configura afronta à dignidade da pessoa humana e à privacidade, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador. A conduta patronal, caracterizada pela restrição e fiscalização do uso dos toaletes, expõe o trabalhador a ponderoso constrangimento, apto a ensejar a condenação ao pagamento da indenização por dano moral . De outra parte, se a natureza da atividade demandar a necessidade de substituição do empregado na linha de produção, atendimento a clientes ou circunstância semelhante, o fato de ter que solicitar autorização para tanto, sem conduta que caracterize excesso ou abuso de poder patronal para essa substituição, não configura, por si só, ilícito ao reconhecimento de dano moral. No caso concreto, o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de indenização por dano moral em relação à alegação de restrição ao uso das instalações sanitárias, consignando “ que o uso do banheiro não era proibido ”, acrescentando, em seguida, “ que o procedimento para usufruir da pausa para o banheiro consistia em o pedir autorização à Frente de Caixa e quando era autorizado o depoente poderia ir ao banheiro ”. Concluiu o Regional que “[n] a verdade, verifica-se que não havia restrição ao uso do sanitário, mas apenas uma disciplina na ordem de idas ao local, considerando o tipo de serviço prestado pela reclamante ”. No acórdão regional há a transcrição de trechos do depoimento de testemunhas que indicam a necessidade de solicitação da ida às instalações sanitárias à Frente de Caixa, a fim de que houvesse substituição ao posto de trabalho da parte autora: “ que após informar que desejava ir ao banheiro, a frente de caixa pedia para que aguardasse até localizar alguém para lhe render” . Diante desse contexto, não se configura a prática abusiva do poder diretivo do empregador. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a exigência de solicitação à Frente de Caixa para que fosse providenciada a substituição no posto de trabalho não caracteriza, por si só, um controle indevido sobre o tempo ou a frequência das idas ao banheiro, mas apenas um procedimento organizacional compatível com a natureza do serviço prestado no labor como caixa de supermercado, para não suspender o atendimento de clientes. Transcendência jurídica reconhecida. Recurso de revista não conhecido . COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO.

MULTA NORMATIVA. Não se analisa temas do recurso de revista interposto na vigência da IN 40 do TST não admitidos pelo TRT de origem quando a parte deixa de interpor agravo de instrumento.

(TST - RR: 00003965420235050018, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 26/08/2025, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/09/2025)

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ALEGAÇÃO DE RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO . INEXISTÊNCIA DE PROVA ROBUSTA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL. RECURSO IMPROVIDO. I . Caso em exame 1. A reclamante interpõe recurso ordinário visando à condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, sob a alegação de que havia restrição abusiva ao uso do banheiro durante a jornada de trabalho. Afirma que a empresa adotava sistema de solicitação de autorização e impunha limitação do tempo para sua utilização. II . Questão em discussão 2. A controvérsia consiste em saber se a reclamada, ao estabelecer regras para o uso do banheiro, cometeu ato ilícito ensejador de dano moral, caracterizando assédio moral ou ofensa à dignidade da reclamante, como pessoa humana. III. Razões de decidir 3 . A instituição de regras para utilização do banheiro em atividades ininterruptas não configura, por si só, dano moral, pois integra o poder diretivo do empregador, desde que respeitados os direitos fundamentais dos empregados. 4. No caso, a prova testemunhal não demonstrou que a reclamada impusesse restrição abusiva ou humilhante ao uso do banheiro. A testemunha da autora informou que os empregados podiam solicitar autorização para ir ao banheiro, podendo haver demora em razão da equipe reduzida, mas não que havia proibição ou penalização pela utilização do sanitário . 5. A testemunha da reclamada afirmou que sempre foi garantido o acesso ao banheiro, inexistindo qualquer política de restrição arbitrária. 6. Ausente prova robusta do alegado constrangimento ou ofensa à dignidade da autora, não se configura o dano moral passível de indenização . IV. Dispositivo e tese 7. Recurso improvido. Tese de julgamento: "1 . A existência de regras para o uso do banheiro em atividades ininterruptas não configura dano moral, salvo se comprovado abuso ou ofensa à dignidade do trabalhador. 2. Não demonstrada a restrição abusiva, inexistente o dever de indenizar."Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art . 5º, X; CC, arts. 186 e 927; CLT, art. 818; CPC, art. 373, I . Jurisprudência relevante citada: TRT-6, ROT 0001138-69.2017.5.06 .0145,

Rel. Eduardo Pugliesi, j. 12/08/2020; TRT-6, ROT-0001641-02.2017  
.5.06.0142, Rel. Paulo Alcântara, j. 18 /08/2020.

(TRT-6 - ROT: 00008287220235060171, Relator.:  
DIONE NUNES FURTADO DA SILVA, Primeira Turma)

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL.  
OPERADOR DE CAIXA. NECESSIDADE DE AVISO PARA SAÍDA E USO DOS  
BANHEIROS. AUSÊNCIA DE RESTRIÇÃO . DANO MORAL NÃO CONFIGURADO.  
Mesmo havendo limitações ao uso de banheiro, isto, por si só, não  
caracterizaria abuso ou excesso passível de reparação civil. Trata-se de  
conduta que se insere dentro do poder diretivo do empregador, não havendo  
comprovação de que foram cometidos excessos que ofenderam a dignidade  
do trabalhador, muito menos que a limitação tenha sido dirigida  
exclusivamente à sua pessoa. Recurso a que se dá provimento, no ponto .

(TRT-6 - ROT: 00007961520245060371,  
Relator.: FABIO ANDRE DE FARIAS, Terceira Turma)

Dessa forma, ausente prova robusta de constrangimento ou de  
limitação abusiva, não se configuram os elementos da responsabilidade civil.

Destarte, inexistindo demonstração de tratamento degradante  
ou atentatório à dignidade da reclamante em razão da alegada restrição ao uso do banheiro, julgo  
improcedente o pedido de indenização por danos morais sob tal fundamento.

#### DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO SEXUAL

A reclamante postula indenização por danos morais, alegando  
ter sido vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho, consistente em condutas inadequadas  
praticadas no curso da relação laboral, as quais teriam violado sua dignidade, integridade e liberdade  
no ambiente profissional.

A reclamada, por sua vez, nega a ocorrência de qualquer  
conduta ilícita, sustentando a inexistência de assédio ou de qualquer prática atentatória à dignidade  
da trabalhadora.

Pois bem.

Importante salientar que o dano moral, propriamente dito, é  
aquele que coloca o ofendido em situações humilhantes e constrangedoras, perante o seu grupo social  
e familiar, ocorrendo na esfera subjetiva e alcançando aspectos ligados à personalidade.

Assim leciona Maria Helena Diniz, em sua obra, "Curso de Direito Civil  
Brasileiro", 7.º vol., "Responsabilidade Civil", Editora Saraiva, São Paulo, 1999, págs. 60/61:

"(...) além da diminuição ou destruição de um bem jurídico moral ou patrimonial, são requisitos da indenização do dano: a efetividade ou certeza do dano (que não poderá ser hipotético ou conjectural), a causalidade (relação entre a falta e o prejuízo causado), a subsistência do dano no momento da reclamação do lesado (se já reparado, o prejuízo é insubsistente), a legitimidade e a ausência de causas excludentes da responsabilidade."

Nesse diapasão, de acordo com a definição acima transcrita, para configuração do dano moral, é necessária a prática do ato ilícito ou culposo do agente, o nexo causal e o prejuízo experimentado.

Antes de avançar sobre os fatos, impõe-se assentar o marco normativo que rege a responsabilidade do empregador pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de qualquer forma de violência ou assédio — obrigação que não decorre apenas da legislação infraconstitucional, mas encontra raiz diretamente na Constituição Federal e nos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, III, erige a dignidade da pessoa humana como fundamento da República. O art. 5º, X, assegura a inviolabilidade da honra, da imagem e da intimidade das pessoas, garantindo indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Já o art. 7º, XXII, consagra a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental dos trabalhadores, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 5º, I, e o art. 7º, XX, por sua vez, asseguram proteção especial à mulher no mercado de trabalho e proíbem discriminações fundadas no sexo. Lidos em conjunto, esses dispositivos revelam que a eliminação do assédio sexual — forma de discriminação baseada no gênero e violação direta à dignidade humana — não é mera opção legislativa, mas imperativo constitucional.

No plano internacional, o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da OIT, que proíbe a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceito que a doutrina e a jurisprudência contemporâneas têm compreendido como abrangente do assédio sexual enquanto manifestação discriminatória baseada no sexo. A Convenção nº 190 da OIT — o mais moderno instrumento internacional sobre o tema —, ao estabelecer o dever dos Estados-membros de adotar medidas de prevenção e reparação da violência e do assédio no mundo do trabalho, impõe, reflexamente, ao empregador o dever de garantir que o ambiente sob sua gestão esteja efetivamente livre dessas práticas. Essa Convenção, em seu art. 9º, determina que os empregadores adotem e implementem, em consulta com os trabalhadores, políticas sobre violência e assédio no trabalho, tomem medidas preventivas e de proteção, e forneçam informação e treinamento a todos. A responsabilidade patronal, portanto, é não apenas reativa — a de punir o agressor — mas essencialmente preventiva e proativa.

Essa visão é reforçada pela Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 1.254/1994, que em seu art. 16 impõe ao empregador a obrigação de garantir que os locais de trabalho, equipamentos e processos sob seu controle não apresentem riscos à saúde dos trabalhadores. Embora concebida primariamente para riscos físicos e ambientais, a doutrina especializada e os organismos internacionais há muito reconhecem que o risco psicossocial — no qual se insere o assédio — integra o conceito amplo de saúde no trabalho. Nesse sentido, a

omissão do empregador diante de condutas assediantes praticadas por seus prepostos configura violação direta a esse dever de cuidado.

A aplicação do conceito de trabalho decente, desenvolvido pela OIT desde 1999 e incorporado ao ODS 8 da Agenda 2030 da ONU, reforça essa conclusão: um trabalho só pode ser considerado decente quando é exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O assédio sexual, ao comprometer a liberdade e a dignidade da trabalhadora em razão de seu gênero, nega o próprio conceito de trabalho decente e representa retrocesso incompatível com os compromissos internacionais do Brasil.

No plano do direito interno, os arts. 186 e 927 do Código Civil estabelecem o dever geral de reparação do dano causado por ato ilícito, e o art. 932, III, do mesmo diploma consagra a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir. Tratando-se de responsabilidade civil decorrente de relação laboral, a conjugação desses dispositivos com os princípios constitucionais e as normas internacionais referidas conduz a um regime de responsabilidade reforçada do empregador que negligencia a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

O presente caso enquadra-se inequivocamente na categoria de violência de gênero, exigindo a aplicação do Protocolo de Atuação e Julgamento com a Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, editado pelo CSJT em agosto de 2024, e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ.

Conforme destacado pelo eminente Ministro Mauricio Godinho Delgado no voto proferido no AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, "a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual". Nesse sentido, "a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero".

A perspectiva antidiscriminatória revela que a reclamante enfrentou discriminação por sua condição de mulher jovem em ambiente profissional hierarquicamente estruturado, circunstância que agravou sua vulnerabilidade e dificultou a resistência à conduta assediante.

Seguindo as diretrizes do referido Protocolo, que reconhece as assimetrias estruturais e a necessidade de induzir o equilíbrio de forças entre as partes no processo judicial, impõe-se a inversão do ônus da prova em favor da reclamante, considerando sua hipossuficiência material e processual. Um julgamento genuinamente imparcial pressupõe postura ativa de desconstrução dos vieses e a busca por decisões que considerem as desigualdades históricas, sob pena de que a aplicação neutra da lei reproduza, na prática, as mesmas discriminações que se propõe a combater.

Não obstante a aplicação da inversão do ônus probatório, a reclamante produziu prova idônea e robusta suficiente para a comprovação da violência sofrida, razão pela qual o convencimento deste Juízo repousa em base probatória firme e independente de qualquer presunção.

O depoimento da testemunha -----

evidencia a ocorrência de conduta de natureza sexual inadequada no ambiente de trabalho, dirigida à reclamante, consubstanciada em abordagem de conteúdo íntimo e constrangedor, absolutamente incompatível com a dignidade da pessoa humana e com os padrões mínimos de urbanidade exigidos nas relações laborais.

A referida testemunha relatou episódio específico envolvendo o Sr. -----, colega de trabalho da reclamante no setor de peixaria, revelando conduta de cunho sexual dirigida à obreira, como se depreende do seguinte trecho do seu depoimento:

“que conheceu o Sr. -----, que exercia a mesma função da reclamante no setor de peixaria; que já presenciou uma vez o Sr. ----- perguntando à reclamante qual era a cor de sua calcinha; que também o Sr. ----- já se dirigiu à depoente e utilizou a seguinte expressão: ‘eita, está sem calcinha hoje, morena?’; que lembra que quando o Sr. ----- se dirigiu à reclamante, o gerente ----- estava presente e não fez nada; que no caso da depoente, ela mesma repreendeu o Sr.

----- e que até hoje não fala com a depoente.”

A conduta narrada revela inequívoco conteúdo sexual, direcionado à intimidade da trabalhadora, expondo-a a situação constrangedora, ofensiva e atentatória à sua dignidade. Não se trata de mero excesso verbal ou comentário isolado destituído de relevância jurídica: cuida-se de prática que viola frontalmente os direitos da personalidade, a dignidade humana e o direito constitucional da trabalhadora a um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação de gênero.

À luz da Convenção nº 190 da OIT, a caracterização da violência e do assédio no mundo do trabalho prescinde da reiteração da conduta, sendo suficiente a ocorrência de ato único dotado de gravidade apta a causar dano de natureza psicológica ou sexual. Essa definição representa evolução significativa no tratamento jurídico do fenômeno, reconhecendo que mesmo atos isolados de extrema gravidade podem causar danos profundos e duradouros à integridade da vítima — o que, evidentemente, ocorre na hipótese em exame.

Ainda que assim não fosse, a prova produzida evidencia contexto mais amplo de permissividade institucional, que por si só agrava a responsabilidade da reclamada. A testemunha é incisiva ao relatar que o superior hierárquico presente no momento dos fatos — o gerente ----- — permaneceu completamente inerte, deixando de adotar qualquer providência para cessar a conduta ilícita. Essa omissão do preposto hierárquico, além de sinalizar a tolerância institucional ao assédio, revela grave falha no dever patronal de garantir ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, em direta violação à Convenção nº 190 da OIT, que exige do empregador postura ativa de prevenção e repressão à violência de gênero no trabalho, e ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que eleva esse dever ao nível de direito fundamental do trabalhador.

A responsabilidade da reclamada está configurada tanto por

ação — mediante a conduta ilícita praticada por seu empregado no exercício de suas funções —, quanto por omissão culposa — pela ausência de qualquer política de prevenção ao assédio e pela inércia do superior hierárquico diante do episódio presenciado —, nos termos dos arts. 186 e 932, III, do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho.

A prova testemunhal apresenta-se firme, coerente e harmônica com a narrativa inicial, não tendo sido infirmada por qualquer elemento probatório em sentido contrário, razão pela qual se revela plenamente apta à formação do convencimento deste Juízo.

Diferentemente de outras hipóteses de responsabilização civil, o assédio sexual atinge diretamente a esfera íntima da vítima, sendo o dano moral presumido, porquanto inerente à própria prática do ato ilícito, dispensando a demonstração de prejuízo concreto adicional.

Restam, assim, configurados os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam, a conduta ilícita, o nexo causal e o dano, impondo-se o dever de indenizar.

A conduta apurada nos autos, além de violar a dignidade da reclamante, revela manifestação de violência de gênero no ambiente de trabalho, prática incompatível com os valores constitucionais da igualdade e da não discriminação, bem como com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

No que concerne ao quantum indenizatório, deve este ser fixado com observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando-se a gravidade da conduta, a extensão do dano, o caráter pedagógico da medida e a capacidade econômica da reclamada.

Diante de tais parâmetros, arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, quantia que se mostra adequada à reparação do dano sofrido e à finalidade pedagógica da condenação.

Destarte, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual.

Quanto aos critérios de atualização do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, verifico que o magistrado sentenciante já aplicou o entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a qual decidiu, em 20.06.2024, que, em observância aos termos do julgamento da ADC 58 pelo STF, deve-se aplicar a SELIC desde o ajuizamento da ação e não mais a partir do arbitramento, como prevê a Súmula 439 do TST. Por importar, colaciono o respectivo julgado:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA POR VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO. POSSIBILIDADE. Encontra-se pacificado, na SBDI-1, o entendimento de que a pretensão de correção do

índice de correção monetária e conformação dos termos do acórdão regional à tese vinculante do STF sobre a matéria viabiliza o conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, violação que se dá de forma direta e literal, no termos do que preceitua o artigo 896, § 2º, da CLT. Precedentes . ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única . Para o caso em exame, esta Corte superior havia fixado o entendimento de que os juros de mora das condenações em danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação , nos termos da Súmula 439 do TST, e a atualização monetária se daria a partir da decisão de arbitramento ou alteração de valores das referidas condenações, momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória. O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária realizada em 18 de dezembro de 2020, ao julgar o mérito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, em conjunto com as Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59, julgou parcialmente procedentes as ações, a fim de, emprestando interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definir, com efeito vinculante, a tese de que " à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) " (redação dada após acolhidos embargos de declaração a fim de sanar erro material). Ao julgar os primeiros embargos declaratórios esclareceu que: " Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15 /IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991 ).". Houve modulação dos efeitos da decisão principal, fixando-se o entendimento segundo o qual todos os pagamentos realizados a tempo e modo, quaisquer que tenham sido os índices aplicados no momento do ato jurídico perfeito, assim como os processos alcançados pelo manto da coisa julgada, devem ter os seus efeitos mantidos, ao passo que os processos sobrestados, em fase de conhecimento, independentemente de

haver sido proferida sentença, devem ser enquadrados no novo entendimento jurídico conferido pelo precedente vinculante, sob pena de inexigibilidade do título executivo exarado em desconformidade com o precedente em questão. Quanto aos processos em fase de execução, com débitos pendentes de quitação, e que não tenham definido o índice de correção no título executivo, também devem seguir a nova orientação inaugurada pelo precedente. Diante do decidido, é possível concluir, sucintamente, que, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até a data do referido julgado (18/12/2020), torna-se inviável o reexame da matéria, seja como pretensão executória residual, seja como incidente de execução, seja como pretensão arguível em ação autônoma, ainda que de natureza rescisória. Já para os processos em fase de execução que possuem débitos não quitados, há que se verificar o alcance da coisa julgada. Se o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas foi fixado no título executivo, transitando em julgado, não há espaço para a rediscussão da matéria, nos termos acima referidos. Ao contrário, se não tiver havido tal fixação no título executivo, aplica-se de forma irrestrita o precedente do Supremo Tribunal Federal, incidindo o IPCA-E até a data imediatamente anterior ao ajuizamento da ação, e desde então, a taxa SELIC. Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver " diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns " . (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Edson Fachin, Dje de 01/06 /2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06 /2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08 /2023; Rcl 61.903/AM, Relator

Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJe de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06 /2024).

#### DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ALEGADO ASSÉDIO MORAL

Alega a reclamante que foi submetida a condutas abusivas no ambiente de trabalho, sustentando a ocorrência de assédio moral praticado tanto por superior hierárquico quanto por colegas de trabalho.

Afirma que o gerente ----- Henrique, de forma reiterada, implicava com sua conduta sem justificativa plausível, inclusive proferindo ameaças veladas de dispensa, o que lhe gerava insegurança e constrangimento no ambiente laboral.

Relata, ainda, que teria sido alvo de comportamentos inadequados por parte de colegas de trabalho. Nesse sentido, aduz que o empregado ----- teria levado informações inverídicas ao gerente da peixaria, afirmando que a reclamante teria apresentado atestado médico de forma indevida, por ter sido vista na rua no mesmo dia, circunstância que, segundo sustenta, não corresponde à realidade, pois aguardava transporte público para atendimento médico. Acrescenta que o referido colega invadia sua vida pessoal de forma indevida.

Sustenta, também, que outro colega, de nome Jorge, adotava postura persecutória, buscando desqualificá-la perante a chefia, mediante comentários depreciativos, contribuindo para a formação de ambiente hostil e constrangedor.

Alega, por fim, que comunicou tais fatos à gestão, sem que a empresa adotasse qualquer providência, permanecendo omissa diante das supostas práticas abusivas.

Com base em tais alegações, pleiteia indenização por danos morais.

À análise.

No caso dos autos, a prova produzida não se mostra suficiente para corroborar a tese autoral.

Com efeito, a própria testemunha indicada pela reclamante limitou-se a relatar que conheceu o Sr. -----, gerente da padaria, e que não sabe se a autora teve algum problema com referido superior, afirmando apenas que presenciou, em uma ocasião, o gerente gritando com a reclamante, sem, contudo, saber o motivo ou o conteúdo da conversa, como se depreende do seguinte trecho do seu depoimento:

“que conheceu o Sr. -----, que era o

gerente da padaria; que não sabe se a reclamante já teve algum problema com o Sr. -----, mas que uma vez viu o mesmo gritando com a reclamante, não sabendo a depoente o motivo nem o assunto que se tratava.”

Tal relato, isolado e desprovido de elementos concretos de contextualização, mostra-se insuficiente para caracterizar conduta ilícita apta a ensejar indenização por danos morais.

Não houve descrição de situação específica que evidenciasse exposição vexatória, humilhação ou violação à dignidade da trabalhadora em dimensão juridicamente relevante.

Do mesmo modo, as alegações envolvendo colegas de trabalho não foram corroboradas por prova idônea, inexistindo elementos capazes de demonstrar que a reclamante tenha sido submetida a tratamento abusivo ou degradante no ambiente laboral.

Ressalte-se que a responsabilidade civil não se presume, incumbindo à parte autora o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual não se desincumbiu.

Dessa forma, ausentes elementos probatórios suficientes para evidenciar violação aos direitos da personalidade da reclamante, não há falar em indenização por danos morais.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido.

#### DO ACÚMULO DE FUNÇÃO

Sustenta a reclamante que, embora contratada inicialmente para exercer a função de balconista (setor da padaria) – CBO 5211-40, no período de 24/01/2024 a 18/11/2024, e posteriormente transferida para a função de peixeira – CBO 1414-10, a partir de 19/11/2024, passou a acumular outras atribuições e responsabilidades diversas daquelas inerentes aos cargos ocupados.

Alega que, enquanto exercia a função de balconista, também desempenhava atividades típicas de ajudante de padeiro – CBO 5135-05, auxiliando na produção de pães e quitandas no setor da padaria, bem como atividades relacionadas ao cargo de operador de câmaras frias – CBO 8414-56, consistentes na limpeza e organização desses ambientes.

Afirma, ainda, que, após sua alteração contratual para a função de peixeira, permaneceu executando atividades ligadas ao manuseio de câmaras frias, especialmente no que se refere à limpeza e organização, o que, segundo sustenta, não se insere nas atribuições típicas do cargo.

Sustenta que tais tarefas eram desempenhadas de forma

habitual, caracterizando acúmulo de funções e sobrecarga de responsabilidades, na medida em que os cargos mencionados não guardariam relação direta com as funções para as quais foi contratada, além de não terem sido previamente informados no momento da admissão.

A reclamada, por sua vez, nega o acúmulo, sustentando que a autora sempre desempenhou atividades compatíveis com a função para a qual foi contratada, inseridas na dinâmica regular do ambiente de trabalho.

À análise.

Negado o acúmulo de função, incumbia à reclamante comprovar o exercício habitual e concomitante de atividades estranhas ao cargo contratado, bem como demonstrar que tais atribuições correspondiam a função diversa, dotada de maior complexidade ou melhor remuneração.

Isso porque o acúmulo de funções não enseja, por si só, o pagamento automático de adicional salarial, sendo necessária a demonstração de efetivo desequilíbrio contratual, nos termos do art. 460 da CLT.

No caso em apreço, a prova produzida nos autos mostra-se insuficiente para corroborar a tese autoral.

Com efeito, não restou demonstrado que a reclamante tenha exercido, de forma habitual e permanente, atribuições estranhas ao seu cargo, tampouco que tenha assumido funções próprias de outro cargo com maior grau de responsabilidade ou remuneração diferenciada.

A prova testemunhal revelou-se genérica e incapaz de evidenciar a ocorrência de acúmulo de funções nos moldes alegados, não sendo possível extrair, com segurança, que a autora desempenhasse atividades alheias ao seu contrato de trabalho de forma contínua e relevante.

Ademais, as atividades descritas — como auxílio na produção de itens da padaria e organização de câmaras frias — inserem-se dentro da razoabilidade e da dinâmica organizacional do ambiente de trabalho, sendo compatíveis com as funções exercidas, não configurando, por si só, alteração contratual lesiva.

Ressalte-se que na descrição do cargo de ID. 432818f constam atividades como limpeza da área de trabalho, venda dos produtos, entre outras.

Ademais, à míngua de prova de delimitação contratual mais rígida das atribuições, presume-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, conforme dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT.

O simples desempenho de tarefas variadas dentro da mesma jornada de trabalho não enseja o pagamento de adicional, sobretudo quando tais atividades não demandam qualificação técnica distinta nem implicam acréscimo significativo de responsabilidade.

Dessa forma, não se verifica nos autos prova suficiente do alegado acúmulo de função.

Diante do exposto, julgo improcedente o pedido.

#### DA RESCISÃO INDIRETA

Sustenta a reclamante que faz jus ao reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT, ao argumento de que a reclamada teria descumprido reiteradamente obrigações contratuais e legais, tornando insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

Aduz, de forma mais detalhada, que foi submetida a diversas irregularidades no curso do contrato de trabalho, destacando, dentre elas, tratamento vexatório e desrespeitoso por parte da gerência, exigência de desempenho de atividades estranhas à função originalmente contratada, caracterizando acúmulo de funções, bem como cobrança excessiva e rigor desmedido por parte da chefia, mediante pressão constante por metas.

Sustenta, ainda, a ocorrência de assédio sexual no ambiente laboral, a imposição de jornadas de trabalho extenuantes, o inadimplemento de horas extras laboradas, além da ausência de fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados, especialmente para o labor em câmaras frias, circunstância que a expunha a risco acentuado à sua saúde e segurança.

A reclamada, por sua vez, impugna o pedido, sustentando a inexistência de falta grave apta a ensejar a ruptura indireta do contrato.

À análise.

A rescisão indireta constitui medida excepcional, somente cabível quando demonstrada falta grave patronal, de tal magnitude que torne inviável a continuidade da relação de emprego, nos termos do art. 483 da CLT.

No caso dos autos, diversamente do que sustenta a reclamada, restaram configuradas faltas graves suficientes a justificar a ruptura indireta do vínculo.

Conforme já analisado em tópicos próprios, restou comprovado que a reclamante laborava em condições insalubres, com exposição habitual ao agente físico frio, sem que a reclamada tenha demonstrado o fornecimento de equipamentos de proteção individual eficazes aptos a neutralizar o agente nocivo, tampouco o pagamento do adicional de insalubridade devido.

Tal circunstância configura descumprimento de obrigação contratual relevante, enquadrando-se na hipótese prevista no art. 483, alínea “d”, da CLT, sendo entendimento consolidado na jurisprudência trabalhista que a ausência de pagamento do adicional de insalubridade, quando devido, caracteriza falta grave patronal.

Neste sentido:

(...) 4 - RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS . 4.1 - O Tribunal Regional concluiu que a prestação habitual de horas extras e o não pagamento do adicional de insalubridade correspondem à situação capitulada na letra "d" (descumprimento de obrigações decorrentes do contrato) do artigo 483 da CLT, configurando-se hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho. 4.2 - A decisão está em consonância com a jurisprudência desta Corte, o que impõe a incidência do disposto na Súmula nº 333 do TST e no art. 896, § 7º, da CLT. Agravo conhecido e não provido. (Ag-ARR-11712-45.2016.5.03.0057, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 30/10 /2025).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE RESCISÃO INDIRETA DECORRENTE DO NÃO PAGAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FALTA GRAVE DA EMPREGADORA. CONFIGURAÇÃO. ACÓRDÃO REGIONAL EM DESCONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho em face do não pagamento do adicional de insalubridade. No caso , o Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para reformar a sentença e afastar a rescisão indireta, por entender que " o não pagamento do adicional de insalubridade e o não fornecimento de EPI não sejam motivos suficientemente graves que levem ao rompimento do contrato de trabalho por justa causa do empregador, mormente considerando-se que foi reconhecido o direito à verba, com condenação pecuniária da reclamada ". O artigo 483, alínea "d", da CLT preceitua que o empregado poderá considerar rescindido o contrato, pleiteando, pois, a indenização respectiva, no caso de o empregador não cumprir as obrigações contratuais. A interpretação mais adequada do dispositivo citado é a de que a expressão "obrigações do contrato" alcança os diversos deveres inerentes à relação contratual de emprego, visto que as respectivas obrigações podem ter origem nas inúmeras fontes formais do direito do trabalho, até mesmo legal e constitucional, bem como podem decorrer dos costumes, de decisão arbitral ou judicial ou de normas coletivas, entre outras. Sabe-se que a maioria das obrigações pertinentes ao contrato de trabalho decorre de previsão da legislação trabalhista ou até mesmo da Constituição Federal, como é o caso do adicional de insalubridade, de forma que a sua inobservância faz incidir a justa causa patronal. Nesse contexto, a jurisprudência, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, tem adotado o entendimento de que a ausência de pagamento do adicional de insalubridade configura falta grave patronal suficiente para ensejar o

reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, "d", da CLT. Precedentes. Vale enfatizar que a matéria controvertida encontra-se submetida ao Rito de Incidentes de Recursos Repetitivos ( Tema 212 da Tabela de IRR ), ainda pendente de decisão pelo Tribunal Pleno desta Corte superior. Acresça-se que não foi determinada a suspensão dos processos em curso neste Tribunal que versem sobre a matéria em exame. Recurso de revista conhecido e provido . (RR-1001535-09.2023.5.02.0341, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/09 /2025). - Grifamos

Não bastasse, também restou comprovada a ocorrência de assédio sexual no ambiente de trabalho, consistente em conduta de cunho sexual inadequado praticada por colega de trabalho, na presença de superior hierárquico que se manteve inerte, conforme analisado em tópico específico.

Tal conduta, por sua gravidade, configura violação direta à dignidade da trabalhadora, caracterizando hipótese de rigor excessivo e ofensa à honra e à boa fama, nos termos do art. 483, alínea "e", da CLT, sendo incompatível com a continuidade da relação de emprego.

Ressalte-se que compete ao empregador zelar por ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, devendo adotar medidas eficazes para prevenir e coibir práticas abusivas, o que não se verificou no caso concreto.

Dessa forma, a conjugação dos fatores — manutenção da empregada em ambiente insalubre sem a devida contraprestação legal e a ocorrência de assédio sexual no ambiente laboral — evidencia quadro de gravidade suficiente a tornar insustentável a continuidade do vínculo de emprego.

Diante desse contexto, reconheço a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483, alíneas "d" e "e", da CLT.

Em consequência, faz jus a reclamante ao recebimento das verbas rescisórias equivalentes à dispensa sem justa causa, quais sejam: saldo de salário, aviso prévio indenizado (com projeção no tempo de serviço), 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, liberação do FGTS com pagamento da multa de 40%, bem como entrega das guias para habilitação no segurodesemprego.

Determino, ainda, que sejam deduzidos, quando da liquidação, os valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos, a fim de evitar enriquecimento sem causa.

## DOS TÍTULOS VINCULADOS À JORNADA

A reclamante sustenta que, embora contratada para jornada de 07h20min diárias, por seis dias na semana, totalizando 44 horas semanais, com uma hora de intervalo intrajornada, laborava de forma habitual além dos limites ajustados, sem a devida compensação ou pagamento das horas extraordinárias.

Relata que, no período em que atuou como balconista no setor da padaria, cumpria jornada de segunda-feira a sábado, das 14h às 23h, usufruindo uma hora de intervalo intrajornada, além de laborar em três domingos por mês, das 05h às 13h, com uma folga semanal e um domingo mensal destinado ao descanso.

Afirma que, nesse período, realizava, em média, cerca de 40 minutos diários de horas extras, sem a correspondente compensação ou pagamento.

Aduz, ainda, que, após a alteração contratual para a função de peixeira, passou a cumprir jornada de segunda-feira a sábado, das 11h às 21h, mantendo a mesma sistemática de labor aos domingos, ocasião em que realizava, em média, aproximadamente 1h40min de horas extras por dia, também sem a devida contraprestação.

Sustenta, ainda, que participou de eventos promovidos pela reclamada, notadamente o aniversário da rede, ocasião em que laborou durante todo o mês em jornada das 14h às 00h, sem fruição de intervalo intrajornada, realizando cerca de 1h40min diários de horas extras, igualmente não quitadas.

Requer, assim, o pagamento das horas excedentes à 8ª diária e à 44ª semanal, com adicional normativo, bem como reflexos nas demais verbas contratuais.

Em contestação, a reclamada impugnou a jornada descrita na inicial, afirmando que a reclamante sempre cumpriu jornada regularmente registrada em sistema eletrônico de ponto, sendo eventuais horas extras devidamente anotadas e compensadas ou quitadas.

À análise.

Tratando-se de controvérsia envolvendo jornada de trabalho, a sua apreciação depende de documento essencial a cargo do empregador — registros de ponto, sendo ônus deste trazê-los aos autos, sob pena de se considerar veraz a jornada declinada na inicial, nos termos do art. 74, §2º, da CLT c/c Súmula 338 do C. TST.

No caso dos autos, verifico que a reclamada apresentou os controles de jornada (ID. 5ac6489), os quais foram impugnados pela autora (ID. 6c4a2a2), sob o argumento de que não refletiriam a realidade dos fatos.

Todavia, ao assim proceder, atraiu para si o ônus da prova quanto à alegada invalidade dos registros, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

A prova oral produzida não corroborou a tese autoral. A

testemunha indicada pela reclamante, Sra. -----, afirmou que realizava regularmente as marcações no controle de ponto, registrando as quatro batidas diárias (entrada, início e término do intervalo e saída), sendo dispensada após o registro do horário de saída.

Declarou, ainda, que registrava corretamente eventuais horas extras realizadas, que o sistema de controle era biométrico e que, por iniciativa própria, anotava seus horários em aplicativo pessoal, o que reforça a fidedignidade dos registros efetuados.

Tais declarações evidenciam que o sistema de controle de jornada era regularmente utilizado, sem qualquer impedimento ao registro da jornada efetivamente cumprida, inclusive quanto ao labor extraordinário.

Dessa forma, não há elementos que infirmem a validade dos cartões de ponto, os quais se mostram aptos a refletir a jornada efetivamente desempenhada pela reclamante, devendo prevalecer para fins de apuração.

Verifico, ainda, que a reclamada adotava sistema de compensação por banco de horas.

Para a validade do referido regime, nos termos do art. 59, §2º, da CLT, exige-se o atendimento das condições legalmente previstas, o que não restou infirmado nos autos.

Todavia, há elemento impeditivo à validade do sistema adotado.

Conforme já reconhecido em tópico próprio, a reclamante laborava em condições insalubres, com exposição ao agente físico frio. Nessa hipótese, a prorrogação da jornada de trabalho para fins de compensação, inclusive mediante banco de horas, encontra-se condicionada à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 60 da CLT.

No caso em apreço, não há nos autos qualquer comprovação de que a reclamada tenha obtido a referida autorização administrativa.

Assim, ainda que existente previsão contratual acerca do regime compensatório, a ausência de observância do disposto no art. 60 da CLT compromete a validade do sistema adotado.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCO DE HORAS. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE PRÉVIA PERMISSÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a declaração de invalidade do banco de horas ao fundamento de que o reclamante trabalhou em atividade insalubre e não foram atendidas as exigências do artigo 60 da CLT. A decisão encontra-se

em consonância com a jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior, conforme item VI da Súmula 85, segundo o qual não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido.

(TST - Ag-AIRR: 0020789-11.2019.5.04.0004, Relatora: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, julgado em 13/09/2023, publicado em 15/09/2023)

Diante desse contexto, considero inválido o sistema de compensação de horários, razão pela qual são devidas as horas extras laboradas excedentes da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal, com o adicional convencional, devendo ser observados os controles de ponto, bem como as diferenças de adicional noturno de 20%.

Cabíveis as repercussões sobre as parcelas das férias + 1/3; 13º salário e FGTS.

Descabem os reflexos das diferenças de repouso remunerado sobre as demais verbas, na linha preconizada na OJ nº 394 do C.TST, cuja diretriz adoto.

Indevidas as horas de intervalo intrajornada diante dos horários registrados nos controles.

Quando da liquidação do julgado, deverão ser incluídas na base de cálculo das verbas deferidas, todas as parcelas de cunho salarial recebidas pela reclamante, observando-se a evolução da remuneração constante nos recibos salariais /fichas financeiras acostadas aos autos.

Ademais, para fins de evitar o enriquecimento ilícito, deverão ser deduzidos todos os valores pagos sob idêntico título, desde que devidamente comprovados nos autos, bem como deverão ser deduzidos os dias em que não houve labor, tais como férias e licenças.

Defiro, assim, o pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, acrescidas do adicional normativo, com reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, repouso semanal remunerado e FGTS acrescido da multa de 40%.

#### DA MULTA CONVENCIONAL

Considerando o descumprimento das normas coletivas, no que se refere, por exemplo, ao piso salarial, é devida a multa convencional prevista nas CCTs de ID. Id 3569b5e e Id 4e38f5a, correspondente a 10% (dez por cento), do Piso Salarial da categoria.

DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA Defiro os

benefícios da Justiça gratuita.

O art. 99, §3º, do CPC, de aplicação supletiva (art. 15 do CPC), estabelece a presunção legal de veracidade da alegação de insuficiência financeira por pessoa natural.

Demais disso, estando a parte autora desempregada, tendo ela firmado declaração de pobreza sob as penas da lei (que pode ser feita pelo advogado, cf. art.105 do CPC), fica evidenciada a situação econômica que não lhe permite demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Portanto, à falta de prova em contrário, trata-se de hipótese autorizadora dos benefícios da justiça gratuita, para os fins do disposto no artigo 790, §4º, da CLT (Lei 13.467/2017).

Incide à hipótese a tese vinculante nº 21 do C.TST que, assim, dispõe:

“ (i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC)”.

Registro, ainda, que na situação em apreço a parte autora auferia salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, conforme §3º, do art. 790 da CLT.

Por fim, em respeito ao disposto no artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV, da CF, o direito à gratuidade judicial deve ser pleno àqueles que não disponham de recursos financeiros para terem acesso à justiça.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante da procedência parcial dos pedidos formulados na inicial, são devidos os honorários advocatícios pelas partes litigantes em relação aos pedidos em que foram sucumbentes (art. 791-A, §3º, da CLT e art. 86 do CPC).

No entanto, sendo o autor beneficiário da justiça gratuita, os honorários de advogados por ele devidos ficam sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outras. Passado esse prazo, extingue-se essa obrigação do beneficiário.

Este, aliás, é o entendimento do E. STF, em recente decisão proferida na ADI 5.766, em sede de embargos declaratórios, proferiu o julgamento no sentido de declarar inconstitucional o § 4º do art. 791-A, da CLT, nos seguintes termos:

"(...) Em vista do exposto, CONHEÇO da Ação Direta e, no mérito, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido para declarar a inconstitucionalidade da expressão "ainda que beneficiária da justiça gratuita", constante do caput do art. 790-B ; para declarar a inconstitucionalidade do § 4º do mesmo art. 790-B; declarar a inconstitucionalidade da expressão " desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa ", constante do § 4º do art. 791-A"

Impende ressaltar que à luz da decisão E. STF, no voto prevaiente do Min. Alexandre Moraes, o § 4º, do art. 791-A, da CLT, disciplina que o beneficiário da justiça gratuita só pagará os honorários advocatícios da sucumbência, se obtiver condições econômicas para tanto, observado o prazo de 02 anos. Assim, deverá o credor dos honorários sucumbenciais comprovar nos autos, no referido prazo, que a percepção de crédito, pelo autor, por meio judicial ou outra razão, transmutou a sua condição financeira a ponto de desaparecer a condição de hipossuficiência econômica.

Registro, por oportuno, que a percepção de créditos pelo beneficiário da justiça gratuita sucumbente neste processo judicial, ou em qualquer outro, é uma circunstância que deve ser avaliada no caso em concreto, apta a caracterizar se, efetivamente, houve a transmutação da condição de hipossuficiência de recursos.

Quanto aos honorários contratuais, estes são devidos pelas próprias partes aos seus advogados, sendo certo que a Secretaria da Vara observará a respectiva retenção do crédito do autor na hipótese de comprovação nos autos do contrato de honorários contratuais."

#### DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

As contribuições previdenciárias e fiscais são devidas, porquanto decorrem de lei, devendo incidir sobre os títulos trabalhistas deferidos de natureza salarial, pelo que ficam autorizadas as devidas retenções

À luz da nova redação da Súmula 368 do C.TST, incumbe ao empregador a obrigação pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial ou homologados em Juízo, devendo o imposto de renda ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil. Para a incidência das contribuições previdenciárias, considera-se fato gerador para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, "caput", do Decreto nº 3.048/1999) e, para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias a data da efetiva prestação dos serviços. Assim, sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).

Para fins do disposto no §3º, do art. 832, da CLT, consideram-se como parcelas de natureza salarial, para fins de incidência das contribuições previdenciárias: saldo de salário, 13º salários, horas extras e suas repercussões sobre as parcelas de repouso remunerado e 13º salários.

#### CONCLUSÃO:

ANTE O EXPOSTO, e pelo mais que dos autos consta, decide a 1ª Vara do Trabalho de Olinda/PE, DEFERIR ao(à) autor(a) os benefícios da justiça gratuita e julgar PROCEDENTES EM PARTE os títulos formulados na presente reclamatória, condenando a reclamada ----- a pagar ao (à) reclamante -----, no prazo de 48 horas, os títulos deferidos na fundamentação que passa a integrar o presente decism como se nele estivesse transcrita. Quantificação em liquidação. Incidência de juros e correção monetária na forma da lei, observando-se a diretriz da S. 04 deste E. 6º Regional.

Custas pela demandada de R\$ 600,00 calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 30.000,00.

Por força da Lei nº 14.905/2024, que modificou o art. 406 do CC, a partir de 30/08/2024, a atualização (correção monetária e juros), deverá seguir os termos do referido artigo. No mesmo sentido, decidiu a SBDI-I do C.TST no E-ED-RR 71303.2010.5.04.0029, a saber:

1. Na fase pré processual, deve incidir IPCA+juros legais (ou seja, até o momento do ajuizamento da ação);
2. Na fase judicial, a partir de 01/04/1995 até 29/08/2024, deve incidir a SELIC (quando já proposta a ação);
3. Na fase judicial, a partir de 30/08/2024, o cálculo de atualização deve observar o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC).

Quanto aos juros de mora, estes corresponderão ao resultado da subtração SELIC-IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC), com a possibilidade de não incidência, caso a taxa legal apresente resultado negativo, devendo este ser considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência, nos termos do art. 406, parágrafo 3º, do CC.

Contribuições previdenciárias e fiscais a cargo dos litigantes, devendo a demandada comprovar o seu recolhimento nos autos, tudo, consoante a fundamentação supra, observando-se a diretriz contida na Súmula 368 do C.TST.

Após o trânsito em julgado, remeta-se cópia desta decisão, com os cálculos de liquidação, à UNIÃO, por intermédio da Procuradoria Geral Federal, para os fins previstos no art. 879, § 3º, da CLT. Observe-se, na oportunidade, o limite estabelecido pela Portaria MF 582/2013.

Intimem-se as partes.

OLINDA/PE, 13 de abril de 2026.

ANA CRISTINA DA SILVA Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por ANA CRISTINA DA SILVA, em 13/04/2026, às 14:14:22 - 5618295  
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/26040909490683300000098296707?instancia=1>  
Número do processo: 0000617-81.2025.5.06.0101  
Número do documento: 26040909490683300000098296707