				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

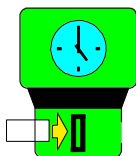
Relatório Trabalhista

Nº 035

30/04/2026

Sumário:

- NR 36 - PAUSAS OBRIGATÓRIAS EM FRIGORÍFICOS E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR
- ANÚNCIOS DE EMPREGO - COMO EVITAR PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NAS ORGANIZAÇÕES
- COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS E DISCRIMINAÇÕES NO TRABALHO



NR 36 - PAUSAS OBRIGATÓRIAS EM FRIGORÍFICOS E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

No ambiente frigorífico, o ritmo intenso de produção, a exposição ao frio e os movimentos repetitivos tornam o trabalho mais desgastante do que em muitos outros segmentos. Por isso, a legislação trabalhista criou regras específicas para preservar a saúde física e mental do trabalhador.

A Norma Regulamentadora nº 36 (NR-36) disciplina a segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, estabelecendo pausas obrigatórias para recuperação térmica e psicofisiológica.

Essas pausas não são “benefícios” concedidos pela empresa, mas sim direitos legais obrigatórios, cujo descumprimento pode gerar passivos trabalhistas, autuações administrativas e adoecimento ocupacional.

Recuperação térmica: Pausa para quem trabalha no frio

A chamada pausa térmica é destinada aos trabalhadores expostos a ambientes artificialmente frios.

O fundamento legal está previsto no artigo 253 da CLT, que determina:

Após 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, o empregado terá direito a 20 minutos de descanso, esse período é considerado tempo de serviço efetivo, ou seja, sem desconto salarial.

A finalidade é permitir que o corpo restabeleça sua temperatura corporal, reduzindo riscos como:

- hipotermia;
- dores musculares;
- problemas circulatórios;
- lesões por exposição prolongada ao frio.

Exemplo prático

Carlos trabalha no setor de desossa de um frigorífico, em temperatura média de 8°C.

Sua jornada começa às 07h00.

Ao completar 08h40 de trabalho, ele deve obrigatoriamente parar por 20 minutos em ambiente adequado.

Se isso não ocorrer, a empresa estará descumprindo a legislação.

Pausas ergonômicas: Proteção contra desgaste físico e mental

Além da exposição ao frio, muitos trabalhadores executam atividades repetitivas, exigindo esforço muscular contínuo.

Nesses casos, a NR-36 estabelece as pausas psicofisiológicas, voltadas à recuperação:

- muscular;
- mental;
- postural;
- funcional.

Essas pausas são aplicáveis principalmente em atividades como:

- corte;
- embalagem;
- separação;
- pendura;
- expedição.

A NR-36 prevê que a duração dessas pausas varia conforme a jornada e a análise ergonômica do trabalho (AET). Como regra geral:

- jornadas de até 6h20 = 20 minutos;
- jornadas de até 7h40 = 45 minutos;
- jornadas de até 9h10 = 60 minutos.

Essas pausas podem ser fracionadas em períodos menores, como 10 ou 15 minutos.

Exemplo prático

Maria trabalha na linha de corte de aves realizando movimentos repetitivos com faca durante toda a jornada.

Mesmo sem estar dentro da câmara fria, ela tem direito às pausas ergonômicas devido à repetitividade e à sobrecarga muscular.

Pausas não se somam: Entenda a regra da não cumulatividade

Um ponto importante da NR-36 é a regra da não cumulatividade.

Se o trabalhador estiver simultaneamente:

Em ambiente frio e executando atividade repetitiva, não haverá soma das pausas.

A empresa deverá conceder a pausa que melhor atenda à proteção da saúde do trabalhador.

Ou seja:

- Se a pausa psicofisiológica for maior que a térmica, prevalece a maior.
- Se a térmica for suficiente para atender ambas as finalidades, ela poderá suprir ambas.

Essa regra evita duplicidade, mas não elimina a obrigação patronal de conceder descanso adequado.

Exemplo prático

João trabalha em câmara fria e realiza atividade repetitiva.

Ele possui direito a:

- pausa térmica de 20 minutos;
- pausa psicofisiológica de 45 minutos.

A empresa não concederá 65 minutos, mas sim a pausa de maior proteção: 45 minutos.

O local da pausa deve ser adequado

A NR-36 determina que as pausas devem ocorrer fora do posto de trabalho.

O ambiente de descanso precisa oferecer:

- conforto térmico;
- assentos (bancos ou cadeiras);
- água potável;
- condições adequadas de higiene.

A lógica é simples:

Não faz sentido conceder pausa de recuperação térmica dentro do ambiente frio.

O descanso deve proporcionar real recuperação física e mental.

Erro comum nas empresas

Levar o empregado para descansar em área próxima à produção, ainda sob influência do frio intenso.

Isso pode descaracterizar a finalidade legal da pausa.

Supressão das pausas gera pagamento extra

Se a empresa deixa de conceder as pausas obrigatórias, o período correspondente pode ser reconhecido judicialmente como tempo extraordinário.

Além disso, a empresa pode enfrentar:

- ações trabalhistas;
- indenizações por danos à saúde;
- multas administrativas;
- aumento do FAP e riscos previdenciários.

Exemplo prático

Uma empresa deixa de conceder 20 minutos de pausa térmica diariamente por dois anos.

Em uma reclamação trabalhista, esse tempo pode ser convertido em horas extras, com reflexos em:

- férias;
- 13º salário;
- FGTS;
- aviso prévio.

O papel estratégico do RH na gestão das pausas

O setor de Recursos Humanos deve atuar preventivamente.

Boas práticas incluem:

- organizar escalas de pausas;
- treinar lideranças;
- monitorar registros;
- revisar AET (Análise Ergonômica do Trabalho);
- fiscalizar cumprimento da NR-36.

O RH precisa compreender que pausa não é perda de produtividade.

Na prática, pausas bem administradas reduzem:

- afastamentos;
- acidentes;
- erros operacionais;
- turnover.

Pausa é investimento em saúde e segurança

Respeitar as pausas previstas na NR-36 é uma obrigação legal e uma estratégia inteligente de gestão.

Empresas que cumprem essas regras:

- preservam a saúde do trabalhador;
- reduzem riscos jurídicos;
- melhoram produtividade;
- fortalecem a cultura de segurança.

No ambiente frigorífico, produtividade sustentável depende diretamente do equilíbrio entre produção e recuperação humana.

Base legal:

- Art. 253 da CLT (pausa térmica)
- NR-36, item 36.13 (pausas psicofisiológicas e regras de aplicação)



ANÚNCIOS DE EMPREGO - COMO EVITAR PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NAS ORGANIZAÇÕES

Atuando na gestão de pessoas, é fundamental compreender que o processo de recrutamento e seleção deve ser pautado pela legalidade, ética e igualdade de oportunidades. No Brasil, anúncios de emprego com conteúdo discriminatório são expressamente proibidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo passíveis de sanções administrativas e judiciais.

A seguir, apresentamos uma análise prática e objetiva sobre o tema.

Critérios justos: O limite entre requisito técnico e discriminação

A legislação brasileira veda a inclusão de critérios que restrinjam o acesso ao emprego com base em características pessoais que não estejam diretamente relacionadas à função.

Isso significa que requisitos como sexo, idade, cor, estado civil, aparência ou condição familiar não podem ser utilizados como filtro, salvo em situações extremamente específicas e justificadas tecnicamente.

Exemplo prático:

“Vaga para recepcionista do sexo feminino”

“Vaga para recepcionista com habilidades em atendimento ao público e comunicação”

A substituição de critérios pessoais por competências profissionais é o caminho correto e seguro.

Práticas vedadas: O que não pode constar em anúncios

Algumas exigências são claramente consideradas discriminatórias e devem ser eliminadas dos anúncios de emprego:

1. Restrição por idade, sexo ou gênero

Limitar vagas a determinada faixa etária ou gênero sem justificativa técnica é ilegal.

Exemplo: “Vendedor até 30 anos” ou “vaga exclusiva para homens”.

2. Exigências relacionadas à aparência física

Termos como “boa aparência”, exigência de peso ou altura restringem indevidamente o acesso ao trabalho.

Exemplo: “Secretária com boa aparência”.

3. Critérios ligados à vida pessoal

Condições como estado civil, filhos ou hábitos pessoais não devem ser considerados.

Exemplo: “Preferência por candidatas sem filhos”.

4. Solicitação de exames discriminatórios

É proibido exigir testes de gravidez ou HIV durante o processo seletivo.

5. Conteúdo com viés racial ou preconceituoso

Qualquer menção que exclua pessoas por raça, cor ou etnia configura discriminação grave.

Impactos jurídicos: Riscos e penalidades para empresas

A adoção de práticas discriminatórias pode gerar consequências relevantes para a organização.

- Ações judiciais: candidatos podem pleitear indenização por danos morais.
- Atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT): possibilidade de celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC).
- Multas administrativas: aplicadas por órgãos fiscalizadores.
- Danos à imagem institucional: prejuízo reputacional significativo.

Exemplo prático:

Uma empresa que publica anúncio com restrição de idade pode ser denunciada e condenada a indenizar candidatos que se sentiram prejudicados, além de ajustar suas práticas sob fiscalização do MPT.

Responsabilidade compartilhada: Atenção aos veículos de divulgação

Não apenas a empresa anunciante pode ser responsabilizada. Veículos de comunicação que divulgam anúncios discriminatórios também podem, conforme entendimento jurídico em debate, responder solidariamente.

Por isso, plataformas, jornais e sites devem adotar políticas de revisão de conteúdo antes da publicação.

Competência para julgamento: Onde as ações são analisadas

A definição da competência depende da natureza da ação:

- Justiça do Trabalho: quando o foco é a relação de trabalho ou o processo seletivo.
- Justiça Comum: quando a discussão envolve diretamente o veículo de comunicação que publicou o anúncio.

Esse entendimento tem sido consolidado em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), trazendo maior clareza sobre a tramitação dos processos.

Exemplos Práticos de Anúncios Irregulares

A seguir, alguns exemplos que devem ser evitados:

“Vendedora, boa aparência, até 25 anos”
“Auxiliar de Produção, masculino, 20 a 30 anos”
“Atendente, com disponibilidade total e sem filhos”

Versões adequadas:

“Vaga para vendedor(a) com experiência em atendimento ao cliente”
“Auxiliar de Produção com disponibilidade para turnos”
“Atendente com flexibilidade de horário”

Boas práticas: Como garantir anúncios inclusivos

Para evitar riscos e promover diversidade:

- Descreva apenas competências técnicas e comportamentais
- Utilize linguagem neutra e inclusiva
- Revise os anúncios antes da publicação
- Treine equipes de RH sobre legislação trabalhista e diversidade

Recrutamento ético é estratégia organizacional

Mais do que cumprir a lei, eliminar práticas discriminatórias nos anúncios de emprego é uma estratégia que fortalece a cultura organizacional, amplia o acesso a talentos e reforça a responsabilidade social da empresa.

Empresas que adotam processos seletivos justos não apenas evitam passivos trabalhistas, mas também constroem ambientes mais diversos, produtivos e sustentáveis.



COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS E DISCRIMINAÇÕES NO TRABALHO

A Portaria nº 738, de 29/04/26, DOU de 30/04/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu a Comissão Nacional de Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento às Violências e Discriminações no Trabalho - CONEAD, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, bem como o disposto no Decreto nº 12.764, de 28 de novembro de 2025, e no Processo nº 19955.201576/2026-89, resolve:

Art. 1º - Instituir a Comissão Nacional de Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento às Violências e Discriminações no Trabalho - CONEAD, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, colegiado permanente de caráter estratégico e de governança, com a finalidade de propor, coordenar e avaliar diretrizes institucionais voltadas à:

- I - equidade de gênero;
- II - prevenção e enfrentamento do assédio, da violência e da discriminação; e
- III - promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e equitativos.

Art. 2º - À CONEAD compete:

- I - propor diretrizes, estratégias e ações institucionais;
- II - promover a articulação entre unidades centrais e descentralizadas;
- III - consolidar informações e diagnósticos institucionais;

IV - identificar riscos e fragilidades organizacionais;

V - propor medidas de aprimoramento institucional;

VI - promover, coordenar e supervisionar procedimentos de mediação e de outras práticas autocompositivas de resolução de conflitos relacionados a assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho, observadas as atribuições legais e regimentais da Corregedoria do Ministério do Trabalho e Emprego;

VII - acompanhar a implementação de políticas e programas;

VIII - propor ações de capacitação e disseminação de boas práticas;

IX - propor a edição e a revisão de atos normativos; e

X - estabelecer diretrizes gerais e protocolos institucionais.

§ 1º - A CONEAD não possui competência investigativa ou correccional.

§ 2º - A atuação da CONEAD observará os seguintes princípios:

I - sigilo;

II - proteção das pessoas envolvidas; e

III - segurança jurídica.

Art. 3º - A CONEAD será composta por um(a) representante dos seguintes seguimentos:

I - Gabinete do Ministro, que a coordenará;

II - Gabinete da Secretaria-Executiva, que será a subcoordenadora;

III - Secretaria de Inspeção do Trabalho;

IV - Secretaria de Proteção ao Trabalhador;

V - Secretaria de Relações do Trabalho;

VI - Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude;

VII - Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária;

VIII - Ouvidoria;

IX - Corregedoria;

X - Assessoria Especial de Controle Interno;

XI - Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos;

XII - Assessoria Especial de Comunicação Social;

XIII - Diretoria de Gestão de Pessoas;

XIV - Diretoria de Logística, Orçamento e Contabilidade;

XV - Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho;

XVI - Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro;

XVII - um(a) de cada Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

§ 1º - Serão indicados(as) pelo Gabinete do Ministro, um(a) servidor(a) do público LGBTQIAP+ e um(a) com idade acima de 60 anos.

§ 2º - Cada representante terá uma suplente, que a substituirá em suas ausências e seus impedimentos.

§ 3º - As representantes de que tratam os incisos I a XV do caput serão indicadas pelo titular da unidade e designadas pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 4º - As representantes de que trata o inciso XVI do caput serão indicadas pela Presidência da Fundacentro e designadas pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 5º - As representantes de que trata o inciso XVII do caput serão indicadas pelo respectivo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego e designadas pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 6º - A CONEAD poderá convidar especialistas e representantes de outros órgãos e entidades, públicos e privados, para participar de suas reuniões, sem direito a voto.

Art. 4º - A CONEAD contará com uma secretaria-executiva, cuja composição, atribuições e funcionamento serão disciplinadas no regimento interno, nos termos do art. 7º.

Parágrafo único - À secretaria-executiva da CONEAD compete:

- I - prestar apoio técnico e administrativo à CONEAD;
- II - organizar e preparar as reuniões da CONEAD;
- III - realizar reunião prévia de alinhamento com a coordenação;
- IV - elaborar atas, relatórios e demais documentos;
- V - acompanhar o cumprimento das deliberações da CONEAD; e
- VI - exercer outras atividades necessárias ao funcionamento da CONEAD.

Art. 5º - A coordenação da CONEAD será exercida pelo Gabinete do Ministro do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Compete à coordenação da CONEAD:

- I - convocar as reuniões pelos canais oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - definir a pauta das reuniões;
- III - coordenar os trabalhos da CONEAD; e
- IV - supervisionar as atividades da secretaria-executiva da CONEAD.

Art. 6º - A CONEAD se reunirá, em caráter ordinário, em periodicidade definida em seu regimento interno, e em caráter extraordinário, mediante convocação da coordenação ou da maioria de suas integrantes.

§ 1º - As reuniões da CONEAD poderão ser realizadas de forma presencial, por videoconferência, ou híbridas, conforme decisão de sua coordenadora.

§ 2º - A convocação das reuniões da CONEAD será feita por sua coordenadora, mediante envio de mensagem no endereço eletrônico institucional de seus membros.

§ 3º - O quórum de reunião é de maioria absoluta das integrantes e o quórum de aprovação será de maioria simples.

§ 4º - Na hipótese de empate nas deliberações, a coordenadora terá voto de qualidade.

Art. 7º - O regimento interno da CONEAD será elaborado por sua coordenação e aprovado pela maioria simples de suas integrantes na reunião inaugural.

Art. 8º - Em até 30 dias da aprovação do regimento interno da CONEAD, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego instituirão Subcomissões Regionais de Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento às Violências e Discriminações no Trabalho, cuja finalidade é a execução territorial das diretrizes estabelecidas pela CONEAD.

§ 1º - As Subcomissões Regionais serão instituídas por ato do respectivo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

§ 2º - A instituição das Subcomissões Regionais deverá observar o disposto no Decreto nº 12.002, de 22 de abril de 2024.

§ 3º - As diretrizes sobre a organização, composição, competências e funcionamento das Subcomissões Regionais serão previstas no regimento interno da CONEAD, nos termos do art. 7º.

§ 4º - As representantes de que trata o art. 3º, inciso XVII, serão as coordenadoras das respectivas Subcomissões Regionais.

Art. 9º - A CONEAD exercerá a governança sobre a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, de que trata o art. 4º da Portaria MTE nº 817, de 25 de maio de 2025, cuja natureza é técnico-operacional.

Art. 10 - A participação na CONEAD e nas Subcomissões Regionais não implicará criação de unidade administrativa, não ensejará remuneração adicional e será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 11 - As atividades da CONEAD observarão a legislação relativa à proteção de dados pessoais e ao sigilo das informações.

Art. 12 - Fica revogada a Portaria MTE nº 256, de 4 de março de 2024.

Art. 13 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO