



ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/tf

PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM
RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº
13.467/2017**

**1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.
ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO
USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO
CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA
POLÍTICA RECONHECIDA.**

Diante da possibilidade de ofensa ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal, o agravo deve ser provido a fim de que se analise o agravo de instrumento.

Agravo provido.

**2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT.
LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE
DURAÇÃO DA SOBREJORNADA.
IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA
POLÍTICA RECONHECIDA.**

Diante da possibilidade de ofensa ao art. 384 da CLT, o agravo deve ser provido a fim de que se analise o agravo de instrumento.

Agravo provido.

**II) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO
DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017.**

**1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.
ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO
USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO
CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA
POLÍTICA RECONHECIDA.**

Tendo em vista a possibilidade de violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, cumpre dar provimento ao agravo de instrumento para



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

determinar o processamento do recurso de revista.

Agravo de instrumento conhecido e provido
2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

Tendo em vista a possibilidade de violação do art. 384 da CLT, cumpre dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

Agravo de instrumento conhecido e provido.
III) RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017.

1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

1.1 - A controvérsia dos autos reside em saber se a influência das pausas ao banheiro no cálculo do PIV – Prêmio de Incentivo Variável caracteriza restrição ao uso dos sanitários.

1.2 - A NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao tratar da organização do trabalho para as atividades de teletendimento/telemarketing dispõe que: "*com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações*".

1.3 - Esta Corte, na esteira da referida norma, vem se posicionando no sentido de que essa vinculação das idas ao banheiro à



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

remuneração do empregado, caracteriza controle indireto de seu uso, cuja prática é sabidamente vedada por ofender a dignidade do trabalhador.

1.4 – Nesse passo, referida vinculação é considerada abuso do poder diretivo, passível de indenização por danos morais, notadamente porque o empregado não tem condições de programar as idas ao banheiro, bem como porque ao se evitar a satisfação das necessidades fisiológicas em virtude da repercussão em sua remuneração, o empregado pode inclusive desenvolver problemas de saúde.

Recurso de revista conhecido e provido.

2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não há nenhuma restrição para a concessão da pausa prévia à jornada extraordinária da mulher. Isso porque o art. 384 da CLT não fixa tempo mínimo de sobrelabor para a concessão do período de descanso. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional restringiu o direito ao intervalo previsto no art. 384 da CLT aos dias em que a sobrejornada for superior a 30 minutos, contrariando a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte. Precedentes.

Recurso de revista conhecido e provido.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004C680D1ECD659BB.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021**, em que é Recorrente **AMANDA DA SILVA SANCHES** e Recorrido **TELEFÔNICA BRASIL S.A.**.

A reclamante interpõe agravo contra a decisão monocrática que denegou seguimento ao seu agravo de instrumento.

Foi apresentada contraminuta.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Conheço do agravo porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2 - MÉRITO

2.1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV

A decisão monocrática foi proferida nos seguintes termos:

“Do cotejo do despacho denegatório com as razões de agravo de instrumento, verifica-se que a parte agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada.

Isso porque, após analisar as alegações recursais postas no agravo de instrumento, constata-se que não há violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República nem de lei federal, tampouco contrariedade a Súmula ou Orientação Jurisprudencial desta Corte, ou ainda demonstração de divergência jurisprudencial válida e específica a impulsionar o processamento do recurso de revista.

Logo, não preenchidos os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, previstos no art. 896 da CLT, em suas alíneas e parágrafos, inviável o processamento do apelo.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Dessa forma, o recurso de revista não prospera, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT.

Assim, com base no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal, que preconiza o princípio da duração razoável do processo, inviável o presente agravo de instrumento.

Diante do exposto, com base no artigo 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 118, X, do RITST, **NEGO SEGUIMENTO** ao agravo de instrumento.” (fls. 1057/1058)

Em suas razões de agravo, a reclamante reitera a tese de que como as pausas ao banheiro repercutiam no cálculo do PIV, a restrição ao uso do banheiro restou configurada, e, por conseguinte, tem direito à indenização por dano moral.

Examina-se.

Constatada a possibilidade de violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo.

Além disso, considerando que a controvérsia dos autos se insere na dicção do art. 896-A, §1º, II, da CLT, reconheço a transcendência política da causa.

Ante o exposto, **dou provimento** ao agravo, para julgamento do agravo de instrumento.

2.2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE

A decisão monocrática foi proferida nos seguintes termos:

“Do cotejo do despacho denegatório com as razões de agravo de instrumento, verifica-se que a parte agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada.

Isso porque, após analisar as alegações recursais postas no agravo de instrumento, constata-se que não há violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República nem de lei federal, tampouco contrariedade a Súmula ou Orientação Jurisprudencial desta Corte, ou ainda demonstração de divergência jurisprudencial válida e específica a impulsionar o processamento do recurso de revista.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Logo, não preenchidos os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, previstos no art. 896 da CLT, em suas alíneas e parágrafos, inviável o processamento do apelo.

Dessa forma, o recurso de revista não prospera, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT.

Assim, com base no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal, que preconiza o princípio da duração razoável do processo, inviável o presente agravo de instrumento.

Diante do exposto, com base no artigo 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 118, X, do RITST, **NEGO SEGUIMENTO** ao agravo de instrumento.” (fls. 1057/1058)

Em suas razões de agravo, a reclamante reitera a tese de que não há qualquer disposição legal sobre a necessidade de prorrogação mínima de jornada para o deferimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT.

Examina-se.

Constatada a possibilidade de violação do art. 384 da CLT, impõe-se o provimento do agravo.

Além disso, considerando que a controvérsia dos autos se insere na dicção do art. 896-A, §1º, II, da CLT, reconheço a transcendência política da causa.

Ante o exposto, **dou provimento** ao agravo, para julgamento do agravo de instrumento.

II) AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos recursais, relativos à regularidade de representação, tempestividade e preparo, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

2 – MÉRITO



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

2.1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV

Tendo em vista a possível violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento, determinando a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para o julgamento do recurso de revista, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST.

2.2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE

Tendo em vista a possível violação do art. 384 da CLT, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento, determinando a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para o julgamento do recurso de revista, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST.

III) RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

1.1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV

O Tribunal Regional adotou os seguintes fundamentos quanto ao tema:

“e) assédio moral organizacional

De início alega novamente a ilicitude da política PIV quanto aos critérios para o pagamento da verba. Alega, ainda, que as testemunhas foram claras ao afirmar que pausas efetuadas pelos empregados, ou apresentação de atestados médicos, afetam negativamente a remuneração do supervisor, além da política de benefícios comprovar que o PIV do supervisor depende unicamente dos resultados da equipe, o que comprova a extrema pressão



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

para que os subordinados jamais saiam do posto de atendimento, o que comprova a existência de controle de pausas para banheiro, eis que uma pausa de 1 minuto já impacta a remuneração do supervisor. Aduz que gozando o empregado de dois intervalos de 10 minutos e outro de 20 minutos, a limitação das pausas para banheiro não se mostra razoável, pois os primeiros de destinam ao descanso mental e físico em razão da penosidade do trabalho do atendente de telemarketing e o segundo é o intervalo de refeição, além de serem pausas programadas.

Requer a reforma da sentença para condenar a Reclamada no pagamento de indenização por danos morais, em valor a ser fixado por este C. Tribunal, sugerindo a importância de R\$ 30.000,00.

O Juízo de primeiro grau assim decidiu:

c) Do Assédio Moral - Dano Moral - Indenização

Alegou a reclamante ter sido vítima de assédio moral e organizacional em seu ambiente de trabalho em razão da implantação do programa de incentivo voluntário, que determina o cálculo dos prêmios sobre a produtividade do empregado, fazendo com que o supervisor dependa diretamente da produção dos seus subordinados e adote práticas de controle com forte pressão e intimidação. Prosseguiu asseverando existir limite de tempo para ir ao banheiro, com exposição, em relatórios mensais e em correios eletrônicos, do nome do funcionário que o ultrapassava, com correspondente diminuição da verba PIV; que o afastamento justificado por atestado médico gerava ameaças de demissão; que a cobrança de metas ocorria de forma vexatória (megafone); por fim, que era obrigada a usar fantasias e que precisava passar por um tapete vermelho quando atingidas as metas; e por fim, que levou duas advertências em razão de pausas, mesmo estando em estado gravídico e necessitando de atendimento médico ou ir ao banheiro.

Contestou a ré os fatos declinados em prefacial, alegando que a cobrança de produtividade, sem abuso, com critérios previamente estabelecidos ao pagamento do prêmio não configura ato ilícito, assim como a avaliação de resultados. Sustentou, ainda, a concessão regular dos intervalos legais, o que afasta a alegação prefacial de que eram concedidos apenas cinco minutos para ir ao banheiro; e a inexistência de ameaças e/ou advertências mediante a utilização de megafones; e que desconhecia o estado gravídico da autora.

Não se constatou o assédio organizacional alegado, consoante prova oral produzida nos autos de RTOrd 6383/2015 - 4ª VT de Maringá:



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

- PAULA - "8. que existe um total de 40 minutos de pausa na jornada, sendo a primeira de 10min. (pausa n.º 8), outra de 20min. para almoço (pausa n.º 1) e uma última de 10min. (pausa n.º9), todas registradas no sistema de ponto, atualmente são denominadas de descanso 1, lanche e descanso 2; (...)18. que o operador é livre para usar o banheiro quantas vezes ele quiser; 19. que existem metas de tempo para o atendimento de cada clientes, no caso do 1º atendimento é de 240/260 segundos; (...) 22. que as pausas, de qualquer natureza, influenciam no cálculo do PIV, exceto as 3 pausas acima mencionadas, que totalizam 40 minutos na jornada, exceto se houver excesso desse tempo; 23. que existe a pausa não programada, para uso do banheiro (pausa n.º 2); 24. que a pausa mencionada na questão anterior, independentemente do tempo de sua permanência, influencia no cálculo do PIV, tanto do operador como também do gestor; 25. que existem várias situações, alguns supervisores aceitam com naturalidade a redução do PIV em decorrência das pausas, outros reagem de outra forma, cobrando mais incisivamente a redução das pausas; 26. que, em média, o operador troca de supervisor a cada 3 meses; 27. que já presenciou situação em que o supervisor saiu a procura do operador, porque ele não estava no PA; 32. que já aconteceu da depoente advertir operadores em razão de excesso de pausa, mas constar na advertência outra situação "a gente encontra no sistema um outro motivo para tentar justificar a advertência"; 33. que o sistema do supervisor é on line, ou seja, acionada a pausa pelo colaborador, o supervisor já fica sabendo; 34. que as pausas de 40 min. mencionadas, já são pré programadas nos tempos relatados; 35. que "aderência" é um dos indicadores para o cálculo também do PIV, que consiste no empregado cumprir exatamente os horários e pausas previstas; 36. que se o operador estender a pausa além do tempo previsto, vai influenciar na aderência; 37. que se o operador usufruir da pausa fora do horário pré determinado, também está fora da aderência; 38. que o sistema considera somente o horário previsto para a pausa, razão pela qual se o operador se atrasar para iniciar a pausa, em razão de ainda estar atendendo um cliente, o sistema não identifica esse fato; (...) 42. Que "TMA" é o tempo médio de atendimento; 43. que quando o TMA é excedido, o supervisor faz a cobrança, tanto imediatamente ao término do atendimento, como também posteriormente; 44. que a apresentação de atestados médicos influencia no cálculo do PIV; 45. que a apresentação de atestados médicos também influencia na permanência do empregado na empresa; 46. que no caso de atestados médicos psiquiátricos, é um dos motivos que estimula a



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

dispensa do funcionário; (...) 49. que a apresentação de atestados médicos psiquiátricos era questionada pelos coordenadores, que diziam aos supervisores "vamos colocar esse funcionário na lista de dispensa"; 50. que não acontecia recusa no recebimento de atestados médicos apresentados pelos funcionários, exceto quando excediam o prazo de 48 horas para apresentação, estabelecido pela reclamada; 51. que não pode afirmar, porque nunca presenciou, se acontecia do supervisor telefonar para o empregado afastado do serviço, com atestado médico, retornar ao trabalho; (...) 54. que o tempo em que o operador ficava aguardando para logar no PA, se o supervisor fizesse a correção do ponto era remunerado, caso contrário, não; (...) 62. que nas atividades festivas não era obrigatório que o colaborador se apresentasse fantasiado, mas a gente pedia para que ele se apresentasse fantasiado; 63. que teve uma época em que os supervisores elaboravam paródias, mas ninguém era obrigado a cantá-las, apenas pediam a participação para a equipe; 64. que não é regulamentado, mas era um costume considerar que a permanência do funcionário por mais de 5 min. na pausa 2, já estava excedendo, mas a advertência somente acontecia após mais de 10 min. de pausa.";

- BRUNA - "3. que existe o excesso de pausa, que consiste em extrapolar o limite de pausa pré determinado; 4. que já aconteceu da depoente exceder determinada pausa, mas não foi punida, mas acredita que existe punição para quem excede; 5. que não sabe dizer se existe limite de excesso de pausa, para implicar em punição; (...) 11. que não existe um limite de tempo para uso do banheiro, mas quando a depoente foi contratada, lhe disseram que o tempo era em torno de 5 minutos; 12. que não sabe dizer se existe punição para quem excede os 5 minutos no banheiro; (...) 19. que a medição da ANATEL acontecia uma vez por mês, isso até 2012, aproximadamente; 20. que no dia da medição da ANATEL, não havia nenhuma alteração na rotina de trabalho, também não havia proibição da fruição de pausas; 21. que aconteceu da depoente ter concluído um atendimento, se deslogado do sistema, mas continuar trabalhando, por exemplo, realizando algum procedimento decorrente do atendimento; 22. que no caso da questão anterior, depende do que foi combinado com o supervisor, pode acontecer de lançar pausa 4 e 6, ou também o supervisor lançar esse tempo no sistema; 23. que não existia nenhuma recomendação para a depoente se apresentar ao trabalho antes, para aguardar um PA vago; (...) 26. que aderência e tempo disponível são fatores que influenciam no



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

cálculo do PIV; 27. que é provável que a produção da equipe é que influencie o cálculo do PIV do supervisor".

A implantação de 'programa de incentivo variável', com metas previamente conhecidas pela autora, não enseja prejuízo moral.

Ao contrário das alegações prefaciais, os empregados não dispõem de apenas cinco minutos para ir ao banheiro, já que também usufruem de intervalo intrajornada (de 20 e de 60 min, dependendo da jornada) e de pausas concedidas com base na NR 17 (duas de dez minutos cada), ou seja, para a jornada de 6h, possuem 45 min de afastamento do posto de trabalho no total e, para a jornada de 7h12, 1h25min (Paula, item 8). Ademais, espaços de até cinco minutos, consoante alhures mencionado, não eram computados para o PIV e não como atrasos.

Com relação à cobrança de metas, informou Paula que "que o operador que não atende a meta não sofre nenhuma punição, apenas influencia no cálculo do valor do PIV pago; (...) que do supervisor são cobradas as metas, que são influenciadas pelas pausas; que se houver excesso de pausas, a política da empresa, permite que ele seja advertido de forma escrita; que no caso de advertência escrita, o operador além de perder o PIV, fica inelegível para "talento interno," por 3 ou 6 meses, não se recorda o tempo exato; que na situação da questão anterior, o efeito para o supervisor é que a produção do operador, relativa ao PIV, é excluída do cálculo do PIV do supervisor; (...) que não era comum a cobrança de metas através de e-mail's individuais a cada funcionário, porque os e-mail's eram para a equipe; que os e-mail's tinham como conteúdo os índices atingidos no dia anterior, e também o acumulado no mês; que nos e-mail's também constava a individualização da performance de cada funcionário, constando a matrícula e não o nome; que também existiu, na mesma época do megafone, o tapete vermelho, que era utilizado para que o funcionário que atingisse todas as notas, no programa "nota 10" desfilasse, mas isso não era obrigatório; que os funcionários que não atingissem a nota máxima no programa "nota 10", nada acontecia" (itens 20, 28-31, 57-61).

Bruna, por sua vez, informou "que a cobrança das metas é realizada pelos supervisores, direcionando a cada um deles e-mail's individuais para os integrantes de suas respectivas equipes, isto na primeira semana, nas demais o próprio sistema (gerenciador de PIV), que permite que o funcionário faça o acompanhamento de sua produção; que o "feedback" não é realizado na presença de outros funcionários; que e-mail's de comunicação são coletivos, já os da equipe são individuais; que na



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

época da GVT, entre 2009 e 2012, aproximadamente, os e-mail's referentes a metas eram enviados para toda a equipe" (itens 14-15, 29-30).

O envio de e-mail/correspondência a todo o setor não configura ato ilícito, seja porque não havia ranking dos funcionários, seja porque a cobrança era feita de forma indiscriminada e geral.

A utilização do megafone, conforme exposto por Paula era para comunicação e também para alguma celebração (itens 47-48), sem demonstração de que usado para coação ou para algum constrangimento.

A passagem no tapete vermelho quando do atingimento de meta e o uso de fantasias não parecem ensejar o constrangimento narrado em prefacial, notadamente porque não eram obrigatórios ("que também existiu, na mesma época do megafone, o tapete vermelho, que era utilizado para que o funcionário que atingisse todas as notas, no programa "nota 10" desfilasse, mas isso não era obrigatório; (...) que nas atividades festivas não era obrigatório que o colaborador se apresentasse fantasiado"/ Paula; itens 60 e 62).

Outrossim, embora em prefacial conste a alegação de que, comumente, os supervisores convenciam os empregados, por meio de ameaças de demissão, a não apresentar atestados médicos, o conjunto probatório não a respalda, já que as testemunhas confirmaram que não havia recusa de atestados médicos apresentados no prazo (Paula: "que não acontecia recusa no recebimento de atestados médicos apresentados pelos funcionários, exceto quando excediam o prazo de 48 horas para apresentação, estabelecido pela reclamada; que não pode afirmar, porque nunca presenciou, se acontecia do supervisor telefonar para o empregado afastado do serviço, com atestado médico, retornar ao trabalho"/itens 50-51; Bruna: "que a reclamada nunca recusa o recebimento de atestados médicos, sendo que os que a depoente apresentou, sempre foram recebidos; que não é possível o funcionários que apresentou atestado médico trabalhar; que "desconheço" se acontece do supervisor telefonar para a casa do funcionário que está em licença médica, para retornar ao trabalho; (...) que não sabe dizer se existe prazo para apresentar atestado médico"/itens 16-18 e 28).

Quanto à intensificação do assédio em razão do estado gravídico, que culminou na aplicação de duas advertências, a autora não produziu provas que amparassem suas alegações.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Finalmente, por mais que o atraso na homologação da rescisão da rescisão tenha causado transtornos à vida pessoal da trabalhadora, o dano sofrido é meramente patrimonial, não moral.

Ante todo o exposto, porque não constatados o dano moral e, tampouco, a conduta patronal ilícita, na visão deste Juízo, deve a pretensão ser repelida.

Acresço à decisão a transcrição do depoimento segunda testemunha da ré Nelson Marcos Camargo, além dos já transcritos na sentença provenientes da prova emprestada nos autos 06383-2015-662-09-00-0, da 4ª Vara do Trabalho de Maringá (ID. 7e093da - Pág. 4):

"3. que não existe nenhuma recomendação da reclamada, para incluir na lista de dispensa, funcionários que apresentem atestados psiquiátricos ou de qualquer outra enfermidade. Reperguntas do(a) reclamante: 4. que não tem conhecimento se algum supervisor adota como critério para incluir na lista de dispensa, funcionários que apresentam atestados médicos."

A reparabilidade do dano extracontratual causado ao trabalhador segue, como regra geral, a teoria da responsabilidade subjetiva abraçada pelo Código Civil, nos termos dos arts. 186, 187 e 927, do Código Civil, que obrigam o ofensor a reparar o dano causado e, no caso da empresa, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá pelos atos praticados pelos seus prepostos (art. 933, do CC, e Súmula 341, do STF), no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932, do CC).

Nesse contexto, insere-se o assédio moral, quando o empregador, titular do poder diretivo, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelos fins sociais da empresa e do contrato, atacando o dever anexo da boa-fé, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, ressaltando-se que o empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, novamente se diga, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula 341, do STF).

Ainda, a indenização por danos morais, por ato do empregador, exige prova objetiva e robusta de que tal ato foi praticado com dolo ou culpa. Ausentes esses elementos, não há que se falar em indenização.

A questão referente ao PIV já foi analisada por este Colegiado, por meio dos autos 09006-2013-020-09-00-0, RO 16.620/2014, publicado em 11/11/2014, da lavra da Exma. Des.ª Márcia Domingues, a quem peço vênha para transcrever os fundamentos, utilizando-os como razões de decidir:



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

"A autora postulou indenização por dano moral, afirmando ter sofrido assédio moral organizacional, em decorrência do prêmio de incentivo variável - PIV instituído pela empregadora, que não premiava o empregado assíduo e produtivo e, sim, pressionava o para atingir as metas estabelecidas a qualquer custo, até porque o PIV dos supervisores dependia diretamente da produção dos seus subordinados, o que acarretava a adoção de práticas humilhantes e degradantes por parte daqueles.

Em defesa, a ré negou a ocorrência do alegado assédio moral, aduzindo, em síntese, que sempre concedeu ambiente laboral adequado e equilibrado aos seus empregados, sendo que a cobrança de resultados e/ou metas se constitui condição natural de todo empreendimento econômico.

A Exma. Juíza concluiu pelo deferimento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 30.000,00, assim se manifestando:

Cumprе salientar, desde logo, que os elementos constantes nos autos permitem concluir pela existência do alegado assédio moral organizacional resultante do sistema remuneratório instituído pela empregadora (prêmio de incentivo variável - PIV).

Explica-se.

Os próprios documentos que regulamentam a denominada "Política PIV - Programa de Incentivo Variável" (fls. 189233), já demonstram que as pausas (assiduidade/aderência) e ausências ao trabalho (absenteísmo), ainda que justificadas mediante apresentação de atestados médicos, prejudicavam o recebimento da parcela em comento.

No mesmo sentido, a testemunha convidada pela autora informa que (...)

Por sua vez, a testemunha convidada pela ré, que atuou como supervisora da autora, confirma que fiscalizava e controlava as pausas utilizadas pelos atendentes, inclusive advertindo-os por escrito caso persistirem as pausas em excesso, até mesmo porque as referidas pausas interferem na produtividade dos atendentes para fim de cálculo do PIV.

Portanto, e tendo como premissa que as pausas para uso de banheiro e ausências ao trabalho, ainda que devidamente justificadas, repercutiam no cálculo do PIV dos atendentes, bem como que o desempenho desses últimos interferia diretamente no PIV dos seus supervisores (conforme se constata do próprio regulamento interno da ré), o Juízo reconhece a efetiva existência de pressão por parte dos supervisores para que os empregados de suas respectivas equipes não ultrapassassem os limites de pausas e, ainda, que não apresentassem atestados médicos, até mesmo porque tais fatores acarretavam considerável redução



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

nos ganhos dos supervisores pela diminuição do desempenho da equipe.

Ressalte-se que, embora se permita à empregadora a busca pelo incremento da produtividade mediante implantação de políticas de incentivo, não se mostra razoável o estabelecimento de restrições à disponibilidade do banheiro ou aos afastamentos mediante apresentação de atestados médicos para fim de aferição do desempenho dos seus empregados, mormente quando esses critérios não são considerados apenas individualmente para cada trabalhador, mas, pelo contrário, afetam toda a equipe e, conseqüentemente, a remuneração do supervisor.

Verifica-se, assim, a criação de um perverso sistema de gestão por pressão, encampado pelos supervisores da ré, para que todos os empregados de suas equipes atingissem as metas a qualquer custo, em evidente abuso do poder diretivo da empregadora e em detrimento da dignidade do trabalhador, que se via obrigado a trabalhar incessantemente em busca de maior produtividade.

Diante de todo o exposto, o Juízo entende cabalmente caracterizado o denominado assédio moral organizacional, resultante do método de gestão empresarial adotado pela ré, por meio de um sistema de pressão mútua e constrangimento entre os empregados da empresa (supervisores e atendentes).

A ré insurge-se contra a condenação, conforme fundamentos de fls. 421 e seguintes. Sucessivamente, requer a redução do valor da indenização.

Imprescindível a transcrição do depoimento das testemunhas das partes:

Disse a testemunha da reclamante:

3 - havia previsão de três pausas durante a jornada de trabalho, sendo que a depoente se utilizava de uma pausa inicial para ir ao banheiro, uma segunda pausa para lanche e a terceira pausa para ir ao banheiro, até mesmo porque tem infecção e realmente precisa se utilizar dessa pausa durante o trabalho; 4 - o normal era que os empregados não se utilizassem dessa segunda pausa de ir ao banheiro, até mesmo porque ela era emergencial; 5 - confirma que usava a terceira pausa para ir ao banheiro, que nomina como pausa 2, mas esclarece que a segunda pausa do dia era para lanche e não dava tempo para ir ao banheiro; 6 - o supervisor fazia o controle das pausas de idas ao banheiro; 7 - essa pausa de ida ao banheiro é nominada como pausa 2 e havia controle por parte da supervisão porque ela prejudicava para consideração do PIV; 8 - essa pausa também interfere no PIV do



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

supervisor; 9 - quem se utilizava muito da pausa 2 recebia comunicações por e-mail desse fato; 10 - esse e-mail era encaminhado a todos os atendentes da equipe do setor; 11 - também havia comunicação diária do cumprimento ou não das metas pela equipe, ato esse realizado por e-mail a todos os componentes da equipe; 12 - também havia divulgação em edital constando a colocação dos atendentes no cumprimento de suas metas; 13 - o absenteísmo é considerado para pagamento do PIV; 14 - os critérios para pagamento do PIV eram constantemente alterados, havendo inclusive mais de uma alteração por mês; 15 - por ocasião das medições da Anatel o atendente não podia usufruir qualquer pausa; 16 - a medição é feita mensalmente, por um período de duas horas pela manhã e outras duas horas pela tarde; 17 - quando havia ginástica laboral, o atendente não parava de fazer o atendimento ao cliente; 18 - havia uso de megafones para cobrança da produtividade;...

Disse a testemunha do réu:

existem três pausas regulares durante a jornada e uma quarta que pode ser utilizada pelo atendente; 14 - das três pausas regulares, duas tem duração de 10 minutos e uma tem duração de 20 minutos; 15 - a quarta pausa não tem previsão de duração e é gozada de acordo com a conveniência do atendente; 16 - essa quarta pausa é nominada de "pausa 2"; 17 - o supervisor faz a medida das pausas utilizadas pelo atendente, em especial quando o atendente utiliza muito essa pausa 2, em comparação aos demais componentes da equipe; 18 - se se constatar que o uso dessa pausa 2 é excessivo o supervisor inicialmente "tenta entender", depois faz um feedback com o atendente e se ainda assim persistir o uso excessivo o atendente é advertido por escrito; 19 - essa pausa interfere na produtividade do atendente, que é considerado para o cálculo do PIV; 20 - as medições da Anatel ocorriam uma vez por mês, por duas horas pela manhã e duas horas pela noite; 21 - nessas situações, o atendente não poderia fazer pausas, mas poderia chamar o supervisor para ficar em seu lugar se fosse preciso; 22 - os critérios para pagamento do PIV são estipulados mensalmente e somente ocorre dele ser alterado durante o mês se for para beneficiar o atendente; 23 - o supervisor encaminha e-mails para a equipe para demonstrar a sua produtividade parcial, porque a própria equipe solicita; 24 - nesses e-mails não há indicação de atendentes que estouram as pausas;...27- não existe edital constando a produtividade dos atendentes;

Já tive a oportunidade de me manifestar em outros casos análogos, envolvendo a reclamada, conforme precedentes,



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

TRT-PR-RO 7655-2012-020-09; TRT-PR-RO 1810-2013-662-09, no sentido de que a instituição do Programa de Incentivo Variável e seu efetivo implemento não ultrapassaram os limites estabelecidos pelos princípios constitucionais atinentes à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e do emprego, bem como da saúde da pessoa humana trabalhadora (artigo 1º, inciso s II e IV, artigo 170, "caput" e inciso VIII, artigo 5º, "caput", e artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal), especificamente em relação à alegada pressão por produção e consequente restrição de pausas para o uso de banheiro.

Não se pode olvidar que a indenização por dano moral incide apenas quando comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao obreiro no que diz respeito a sua honra, dignidade e boa fama, estando a obrigação de indenizar condicionada à existência inequívoca de prejuízo causado por ato patronal ilícito. O ato lesivo deve ser demonstrado, com prova da ofensa em situação concreta, na qual o empregado tenha sido atingido em sua integridade moral.

Incontroverso que a autora possuía três pausas, uma de vinte minutos e outras duas de dez minutos e que sua jornada ordinária era de seis horas. O razoável controle de idas ao banheiro se insere dentro do direito potestativo do empregador, mormente quando a ausência do empregado sobrecarrega os demais membros da equipe e compromete a qualidade dos serviços prestados em face da demora do atendimento ao cliente. Ademais, o tempo e o número das pausas são também razoáveis, tendo em conta a jornada contratual de 6 horas diárias, e não há nenhuma prova de que a Reclamante tenha, concretamente, em alguma ocasião, necessitado fazer uso de banheiro em frequência ou tempo superior, que tenha sido proibida de fazê-lo ou, fazendo, tenha recebido punição.

Observe-se, conforme depoimento da testemunha da ré, que somente a pausa 2, que seria uma quarta pausa, interfere no PIV. Destarte, somente as paradas além dos intervalos legais poderiam impactar na parcela paga por produção. Todavia, a remuneração por produção não tem vedação legal. Ao contrário. O salário variável, gênero do qual o salário por produção é espécie, vem admitido expressamente na Constituição Federal (artigo 7º, inciso VII), o que lhe garante absoluta licitude. E o artigo 927 do Código Civil condiciona o dever de reparação material ou moral à existência de ato ilícito, de modo que o dano deve emergir de ato inquinado de antijuridicidade. Assim, não existindo proibição ou ilicitude na remuneração da atividade por produção,



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

sua consumação não é apta, em si, a gerar direito à compensação pecuniária por danos morais.

Acrescente-se também que, conforme prova testemunhal, a cobrança de metas ou de desempenho era efetuada de forma geral, em relação a todos os empregados, sem ofensas pessoais, de modo que não se constitui, por si só, em causa de dano moral, pois não representa violação a direitos de personalidade ou maculação da honra subjetiva.

Somente a cobrança revestida de discriminação ou comprovadamente abusiva, dirigida de forma sistemática ao empregado, de sorte a tentar excluí-lo do universo laboral, é que se configura em ato ilícito passível de indenização a título de danos morais. E não há prova nos autos nesse sentido.

Quanto à publicação de relatórios aos quais todos os empregados tinham acesso, imperioso verificar que apenas informam os empregados que atingiram ou não as metas, de maneira objetiva e como forma de publicizar os resultados da empresa, o que não constitui, em tese, ato ilícito. Os relatórios não expõem os empregados de modo vexatório, apontando individualmente suas falhas e as tornando públicas.

Não se verificou, assim, excesso no poder de direção da empregadora. E não tendo sido provados, de forma segura, irregularidade ou ato de afronta à lei, nem demonstrada a existência de situação fática que tenha importado em efetivo constrangimento à Autora, de modo a ofender a sua moral, imagem ou honra, impõe-se a reforma do julgado.

Reformo para excluir a indenização por dano moral."

Portanto, no entendimento desta 4.^a Turma, tratando-se especificamente do assédio organizacional relatado, referente ao PIV, não houve conduta abusiva tampouco ilícita da empresa que representou flagrante desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O que a doutrina tem definido como "assédio moral", consiste no ato de tolhimento do empregado ao exercício da função originalmente contratada, de forma que ele passe a executar tarefas menos importantes ou, até mesmo, desprestigiosas, em abuso do poder diretivo pelo empregador, atitudes estas que não restaram configuradas nos autos.

As questões quanto à apresentação de atestado médico não foram comprovadas, tendo a testemunha da obreira mencionado que não acontecia recusa no recebimento de atestados médicos apresentados pelos funcionários, exceto quando excediam o prazo de 48 horas para apresentação, bem como que o supervisor não telefonava para o empregado afastado do serviço, com atestado médico, retornar ao trabalho, fatos estes corroborados pela testemunha da ré.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

No que diz respeito à alegação de dispensa arbitrária, motivada pela apresentação de atestado médico noticiando enfermidade psicológica, entendo que a Reclamante não logrou desvencilhar-se do encargo que lhe incumbia, pois não obstante tenha a testemunha Paula mencionado que "a apresentação de atestados médicos também influencia na permanência do empregado na empresa" e que "no caso de atestados médicos psiquiátricos, é um dos motivos que estimula a dispensa do funcionário", o depoente Nelson afirmou não existirem recomendações da empresa no sentido de dispensar empregados que apresentem atestados psiquiátricos ou de qualquer outra enfermidade. A testemunha Bruna apenas relatou, quanto ao assunto, que a empresa não recusa o recebimento de atestados.

No que diz respeito ao uso dos banheiros, a própria autora confirmou que tinha pausas (duas de 10 min. e uma de 20 min.) e, conforme entendimento desta E. Turma, entende-se razoável o controle de idas ao banheiro, especialmente quando a ausência do empregado sobrecarrega os demais membros da equipe e compromete a qualidade dos serviços prestados em face da demora do atendimento ao cliente. Ademais, foi comprovado que o operador é livre para usar o banheiro quantas vezes ele quiser conforme relatado pela testemunha obreira, além disso existiam três pausas, sendo duas de 10 minutos e uma de 20 minutos, mostrando-se crível que nestas pausas o trabalhador também pudesse utilizar o banheiro, tendo em conta a jornada contratual de 6 horas diárias, além de não haver prova de que a autora tenha necessitado fazer uso de banheiro em frequência ou tempo superior, que tenha sido proibida de fazê-lo ou, fazendo, tenha recebido punição. Outrossim, não houve qualquer prova quanto à intensificação do assédio em razão da autora estar grávida, tampouco a aplicação de duas advertências.

Dessa forma, não se mostra verdadeira a alegação de que havia proibição ou restrição de idas ao banheiro apta a caracterizar a existência de condições degradantes de trabalho.

Esta MM. Turma entende não haver ilicitude na estipulação do critério das metas, já que não há previsão legal que estabeleça os critérios de pagamento de prêmios. Pelo contrário, o artigo 444 da CLT dispõe que as partes interessadas são livres para estipularem os parâmetros que entenderem necessários.

Por fim, esta MM. Turma no processo 01035-2015-020-09-00-6, publicado em 23/08/2016 de relatoria da Exma. Des. Rosemarie Diedrichs Pimpão, concluiu que respeitadas as garantias legais e convencionais da categoria, não se observa qualquer irregularidade no programa remuneratório que, instituído por liberalidade patronal, fixa como variável da gratificação de produtividade o tempo efetivamente despendido pelo empregado no exercício das funções, reduzindo fatores de cálculo em caso de faltas, pausas, descumprimento de metas, etc., razão pela qual descabe a alegação de ofensa ao item 5.7 do Anexo II da NR 17, bem assim ao artigo 444



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

da CLT, e aos artigos 186 e 187 do CC/2002. Nesta ocasião estabeleceu-se não caber ao Judiciário adentrar na análise da legalidade ou não dos critérios fixados pela ré para fim de aferição da produtividade dos seus empregados e consequente pagamento da verba instituída, frise-se, por liberalidade da empregadora, mas tão-somente verificar se a ré observava corretamente os parâmetros por ela estipulados no regulamento do PIV.

Precedente no mesmo sentido envolvendo a mesma reclamada e idêntica prova emprestada destes autos: processo n. 0001734-56.2016.5.09.0872 (RO), j. 10/10/2018, de minha relatoria.

Mantenho.

E, instado por meio de embargos de declaração, complementou:

“b) assédio moral - omissão sobre critérios fáticos

Alega a reclamante que conquanto esta Turma tenha analisado a matéria, dois fundamentos fáticos quanto à ocorrência do assédio organizacional não foram analisados. São eles: a) As pausas para banheiro interferem na remuneração do empregado (PIV), conforme política apresentada pela Reclamada - documento apresentado pela própria Reclamada; b) O PIV do supervisor é integralmente com posto por metas dos atendentes, dentre as quais as pausas banheiro estão incluídas. Pugna que se delimite o quadro fático, reconhecendo-se que a política de PIV prevê que as pausas dos atendentes impactam sua remuneração, assim como a do supervisor.

Extrai-se da decisão recorrida:

[...]

A reparabilidade do dano extracontratual causado ao trabalhador segue, como regra geral, a teoria da responsabilidade subjetiva abraçada pelo Código Civil, nos termos dos arts. 186, 187 e 927, do Código Civil, que obrigam o ofensor a reparar o dano causado e, no caso da empresa, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá pelos atos praticados pelos seus prepostos (art. 933, do CC, e Súmula 341, do STF), no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (art. 932, do CC).

Nesse contexto, insere-se o assédio moral, quando o empregador, titular do poder diretivo, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelos fins sociais da empresa e do contrato, atacando o dever anexo da boa-fé, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, ressaltando-se que o empregador, pela



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

culpa na escolha e na fiscalização, novamente se diga, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula 341, do STF).

Ainda, a indenização por danos morais, por ato do empregador, exige prova objetiva e robusta de que tal ato foi praticado com dolo ou culpa. Ausentes esses elementos, não há que se falar em indenização.

A questão referente ao PIV já foi analisada por este Colegiado, por meio dos autos 09006-2013-020-09-00-0, RO 16.620/2014, publicado em 11/11/2014, da lavra da Exma. Des.^a Márcia Domingues, a quem peço vênica para transcrever os fundamentos, utilizando-os como razões de decidir:

"A autora postulou indenização por dano moral, afirmando ter sofrido assédio moral organizacional, em decorrência do prêmio de incentivo variável - PIV instituído pela empregadora, que não premiava o empregado assíduo e produtivo e, sim, pressionava o para atingir as metas estabelecidas a qualquer custo, até porque o PIV dos supervisores dependia diretamente da produção dos seus subordinados, o que acarretava a adoção de práticas humilhantes e degradantes por parte daqueles.

Em defesa, a ré negou a ocorrência do alegado assédio moral, aduzindo, em síntese, que sempre concedeu ambiente laboral adequado e equilibrado aos seus empregados, sendo que a cobrança de resultados e/ou metas se constitui condição natural de todo empreendimento econômico.

A Exma. Juíza concluiu pelo deferimento de indenização por dano moral, no importe de R\$ 30.000,00, assim se manifestando:

Cumprе salientar, desde logo, que os elementos constantes nos autos permitem concluir pela existência do alegado assédio moral organizacional resultante do sistema remuneratório instituído pela empregadora (prêmio de incentivo variável - PIV).

Explica-se.

Os próprios documentos que regulamentam a denominada "Política PIV - Programa de Incentivo Variável" (fls. 189233), já demonstram que as pausas (assiduidade/aderência) e ausências ao trabalho (absenteísmo), ainda que justificadas mediante apresentação de atestados médicos, prejudicavam o recebimento da parcela em comento.

No mesmo sentido, a testemunha convidada pela autora informa que (...) Por sua vez, a testemunha convidada pela ré, que atuou como supervisora da autora, confirma que fiscalizava e controlava as pausas utilizadas pelos atendentes, inclusive advertindo-os por escrito caso persistirem as pausas em excesso, até mesmo porque as referidas pausas interferem na produtividade dos atendentes para fim de cálculo do PIV.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Portanto, e tendo como premissa que as pausas para uso de banheiro e ausências ao trabalho, ainda que devidamente justificadas, repercutiam no cálculo do PIV dos atendentes, bem como que o desempenho desses últimos interferia diretamente no PIV dos seus supervisores (conforme se constata do próprio regulamento interno da ré), o Juízo reconhece a efetiva existência de pressão por parte dos supervisores para que os empregados de suas respectivas equipes não ultrapassassem os limites de pausas e, ainda, que não apresentassem atestados médicos, até mesmo porque tais fatores acarretavam considerável redução nos ganhos dos supervisores pela diminuição do desempenho da equipe.

Ressalte-se que, embora se permita à empregadora a busca pelo incremento da produtividade mediante implantação de políticas de incentivo, não se mostra razoável o estabelecimento de restrições à disponibilidade do banheiro ou aos afastamentos mediante apresentação de atestados médicos para fim de aferição do desempenho dos seus empregados, mormente quando esses critérios não são considerados apenas individualmente para cada trabalhador, mas, pelo contrário, afetam toda a equipe e, conseqüentemente, a remuneração do supervisor.

Verifica-se, assim, a criação de um perverso sistema de gestão por pressão, encampado pelos supervisores da ré, para que todos os empregados de suas equipes atingissem as metas a qualquer custo, em evidente abuso do poder diretivo da empregadora e em detrimento da dignidade do trabalhador, que se via obrigado a trabalhar incessantemente em busca de maior produtividade.

Diante de todo o exposto, o Juízo entende cabalmente caracterizado o denominado assédio moral organizacional, resultante do método de gestão empresarial adotado pela ré, por meio de um sistema de pressão mútua e constrangimento entre os empregados da empresa (supervisores e atendentes).

A ré insurge-se contra a condenação, conforme fundamentos de fls. 421 e seguintes. Sucessivamente, requer a redução do valor da indenização.

Imprescindível a transcrição do depoimento das testemunhas das partes:

Disse a testemunha da reclamante:

3 - havia previsão de três pausas durante a jornada de trabalho, sendo que a depoente se utilizava de uma pausa inicial para ir ao banheiro, uma segunda pausa para lanche e a terceira pausa para ir ao banheiro, até mesmo porque tem infecção e



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

realmente precisa se utilizar dessa pausa durante o trabalho; 4 - o normal era que os empregados não se utilizassem dessa segunda pausa de ir ao banheiro, até mesmo porque ela era emergencial; 5 - confirma que usava a terceira pausa para ir ao banheiro, que nomina como pausa 2, mas esclarece que a segunda pausa do dia era para lanche e não dava tempo para ir ao banheiro; 6 - o supervisor fazia o controle das pausas de ir ao banheiro; 7 - essa pausa de ida ao banheiro é nominada como pausa 2 e havia controle por parte da supervisão porque ela prejudicava para consideração do PIV; 8 - essa pausa também interfere no PIV do supervisor; 9 - quem se utilizava muito da pausa 2 recebia comunicações por e-mail desse fato; 10 - esse e-mail era encaminhado a todos os atendentes da equipe do setor; 11 - também havia comunicação diária do cumprimento ou não das metas pela equipe, ato esse realizado por e-mail a todos os componentes da equipe; 12 - também havia divulgação em edital constando a colocação dos atendentes no cumprimento de suas metas; 13 - o absenteísmo é considerado para pagamento do PIV; 14 - os critérios para pagamento do PIV eram constantemente alterados, havendo inclusive mais de uma alteração por mês; 15 - por ocasião das medições da Anatel o atendente não podia usufruir qualquer pausa; 16 - a medição é feita mensalmente, por um período de duas horas pela manhã e outras duas horas pela tarde; 17 - quando havia ginástica laboral, o atendente não parava de fazer o atendimento ao cliente; 18 - havia uso de megafones para cobrança da produtividade;...

Disse a testemunha do réu:

existem três pausas regulares durante a jornada e uma quarta que pode ser utilizada pelo atendente; 14 - das três pausas regulares, duas têm duração de 10 minutos e uma tem duração de 20 minutos; 15 - a quarta pausa não tem previsão de duração e é gozada de acordo com a conveniência do atendente; 16 - essa quarta pausa é nominada de "pausa 2"; 17 - o supervisor faz a medida das pausas utilizadas pelo atendente, em especial quando o atendente utiliza muito essa pausa 2, em comparação aos demais componentes da equipe; 18 - se se constatar que o uso dessa pausa 2 é excessivo o supervisor inicialmente "tenta entender", depois faz um feedback com o atendente e se ainda assim persistir o uso excessivo o atendente é advertido por escrito; 19 - essa pausa interfere na produtividade do atendente, que é considerado para o cálculo do PIV; 20 - as medições da Anatel ocorriam uma vez por mês, por duas horas pela manhã e duas horas pela noite; 21 - nessas situações, o atendente não poderia fazer pausas, mas poderia chamar o supervisor para ficar



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

em seu lugar se fosse preciso; 22 - os critérios para pagamento do PIV são estipulados mensalmente e somente ocorre dele ser alterado durante o mês se for para beneficiar o atendente; 23 - o supervisor encaminha e-mails para a equipe para demonstrar a sua produtividade parcial, porque a própria equipe solicita; 24 - nesses e-mails não há indicação de atendentes que estouram as pausas;...27- não existe edital constando a produtividade dos atendentes;

Já tive a oportunidade de me manifestar em outros casos análogos, envolvendo a reclamada, conforme precedentes, TRT-PR-RO 7655-2012-020-09; TRT-PR-RO 1810-2013-662-09, no sentido de que a instituição do Programa de Incentivo Variável e seu efetivo implemento não ultrapassaram os limites estabelecidos pelos princípios constitucionais atinentes à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e do emprego, bem como da saúde da pessoa humana trabalhadora (artigo 1º, incisos II e IV, artigo 170, "caput" e inciso VIII, artigo 5º, "caput", e artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal), especificamente em relação à alegada pressão por produção e consequente restrição de pausas para o uso de banheiro.

Não se pode olvidar que a indenização por dano moral incide apenas quando comprovada a existência de prejuízos irreparáveis ao obreiro no que diz respeito a sua honra, dignidade e boa fama, estando a obrigação de indenizar condicionada à existência inequívoca de prejuízo causado por ato patronal ilícito. O ato lesivo deve ser demonstrado, com prova da ofensa em situação concreta, na qual o empregado tenha sido atingido em sua integridade moral.

Incontroverso que a autora possuía três pausas, uma de vinte minutos e outras duas de dez minutos e que sua jornada ordinária era de seis horas. O razoável controle de idas ao banheiro se insere dentro do direito potestativo do empregador, mormente quando a ausência do empregado sobrecarrega os demais membros da equipe e compromete a qualidade dos serviços prestados em face da demora do atendimento ao cliente. Ademais, o tempo e o número das pausas são também razoáveis, tendo em conta a jornada contratual de 6 horas diárias, e não há nenhuma prova de que a Reclamante tenha, concretamente, em alguma ocasião, necessitado fazer uso de banheiro em frequência ou tempo superior, que tenha sido proibida de fazê-lo ou, fazendo, tenha recebido punição.

Observe-se, conforme depoimento da testemunha da ré, que somente a pausa 2, que seria uma quarta pausa, interfere no PIV. Destarte, somente as paradas além dos intervalos legais



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

poderiam impactar na parcela paga por produção. Todavia, a remuneração por produção não tem vedação legal. Ao contrário. O salário variável, gênero do qual o salário por produção é espécie, vem admitido expressamente na Constituição Federal (artigo 7º, inciso VII), o que lhe garante absoluta licitude. E o artigo 927 do Código Civil condiciona o dever de reparação material ou moral à existência de ato ilícito, de modo que o dano deve emergir de ato inquinado de antijuridicidade. Assim, não existindo proibição ou ilicitude na remuneração da atividade por produção, sua consumação não é apta, em si, a gerar direito à compensação pecuniária por danos morais.

Acrescente-se também que, conforme prova testemunhal, a cobrança de metas ou de desempenho era efetuada de forma geral, em relação a todos os empregados, sem ofensas pessoais, de modo que não se constitui, por si só, em causa de dano moral, pois não representa violação a direitos de personalidade ou maculação da honra subjetiva.

Somente a cobrança revestida de discriminação ou comprovadamente abusiva, dirigida de forma sistemática ao empregado, de sorte a tentar excluí-lo do universo laboral, é que se configura em ato ilícito passível de indenização a título de danos morais. E não há prova nos autos nesse sentido.

Quanto à publicação de relatórios aos quais todos os empregados tinham acesso, imperioso verificar que apenas informam os empregados que atingiram ou não as metas, de maneira objetiva e como forma de publicizar os resultados da empresa, o que não constitui, em tese, ato ilícito. Os relatórios não expõem os empregados de modo vexatório, apontando individualmente suas falhas e as tornando públicas.

Não se verificou, assim, excesso no poder de direção da empregadora. E não tendo sido provados, de forma segura, irregularidade ou ato de afronta à lei, nem demonstrada a existência de situação fática que tenha importado em efetivo constrangimento à Autora, de modo a ofender a sua moral, imagem ou honra, impõe-se a reforma do julgado.

Reformo para excluir a indenização por dano moral." [sem grifo no original]

Portanto, no entendimento desta 4.^a Turma, tratando-se especificamente do assédio organizacional relatado, referente ao PIV, não houve conduta abusiva tampouco ilícita da empresa que representou flagrante desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

O que a doutrina tem definido como "assédio moral", consiste no ato de tolhimento do empregado ao exercício da



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

função originalmente contratada, de forma que ele passe a executar tarefas menos importantes ou, até mesmo, desprestigosas, em abuso do poder diretivo pelo empregador, atitudes estas que não restaram configuradas nos autos.

As questões quanto à apresentação de atestado médico não foram comprovadas, tendo a testemunha da obreira mencionado que não acontecia recusa no recebimento de atestados médicos apresentados pelos funcionários, exceto quando excediam o prazo de 48 horas para apresentação, bem como que o supervisor não telefonava para o empregado afastado do serviço, com atestado médico, retornar ao trabalho, fatos estes corroborados pela testemunha da ré.

No que diz respeito à alegação de dispensa arbitrária, motivada pela apresentação de atestado médico noticiando enfermidade psicológica, entendo que a Reclamante não logrou desvincular-se do encargo que lhe incumbia, pois não obstante tenha a testemunha Paula mencionado que "a apresentação de atestados médicos também influencia na permanência do empregado na empresa" e que "no caso de atestados médicos psiquiátricos, é um dos motivos que estimula a dispensa do funcionário", o depoente Nelson afirmou não existirem recomendações da empresa no sentido de dispensar empregados que apresentem atestados psiquiátricos ou de qualquer outra enfermidade. A testemunha Bruna apenas relatou, quanto ao assunto, que a empresa não recusa o recebimento de atestados.

No que diz respeito ao uso dos banheiros, a própria autora confirmou que tinha pausas (duas de 10 min. e uma de 20 min.) e, conforme entendimento desta E. Turma, entende-se razoável o controle de idas ao banheiro, especialmente quando a ausência do empregado sobrecarrega os demais membros da equipe e compromete a qualidade dos serviços prestados em face da demora do atendimento ao cliente. Ademais, foi comprovado que o operador é livre para usar o banheiro quantas vezes ele quiser conforme relatado pela testemunha obreira, além disso existiam três pausas, sendo duas de 10 minutos e uma de 20 minutos, mostrando-se crível que nestas pausas o trabalhador também pudesse utilizar o banheiro, tendo em conta a jornada contratual de 6 horas diárias, além de não haver prova de que a autora tenha necessitado fazer uso de banheiro em frequência ou tempo superior, que tenha sido proibida de fazê-lo ou, fazendo, tenha recebido punição.

Dessa forma, não se mostra verdadeira a alegação de que havia proibição ou restrição de idas ao banheiro apta a caracterizar a existência de condições degradantes de trabalho.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Por fim, esta MM. Turma entende não haver ilicitude na estipulação do critério das metas, já que não há previsão legal que estabeleça os critérios de pagamento de prêmios. Pelo contrário, o artigo 444 da CLT dispõe que as partes interessadas são livres para estipularem os parâmetros que entenderem necessários.

Esta MM. Turma no processo 01035-2015-020-09-00-6, publicado em 23/08/2016 de relatoria da Exma. Des. Rosemarie Diedrichs Pimpão, concluiu que respeitadas as garantias legais e convencionais da categoria, não se observa qualquer irregularidade no programa remuneratório que, instituído por liberalidade patronal, fixa como variável da gratificação de produtividade o tempo efetivamente despendido pelo empregado no exercício das funções, reduzindo fatores de cálculo em caso de faltas, pausas, descumprimento de metas, etc., razão pela qual descabe a alegação de ofensa ao item 5.7 do Anexo II da NR 17, bem assim ao artigo 444 da CLT, e aos artigos 186 e 187 do CC/2002. Nesta ocasião estabeleceu-se não caber ao Judiciário adentrar na análise da legalidade ou não dos critérios fixados pela ré para fim de aferição da produtividade dos seus empregados e consequente pagamento da verba instituída, frise-se, por liberalidade da empregadora, mas tão-somente verificar se a ré observava corretamente os parâmetros por ela estipulados no regulamento do PIV.

Precedente no mesmo sentido envolvendo a mesma reclamada e idêntica prova emprestada destes autos: processo n. 0001734-56.2016.5.09.0872 (RO), j. 10/10/2018, de minha relatoria.

Mantenho.

Verifica-se que esta c. 4ª Turma deixou assente os motivos pelos quais entendeu pela inexistência do assédio moral organizacional, apresentando de forma detalhada a formação de convencimento, tendo sido esclarecido que o empregador concedia aos empregados duas pausas de 10 minutos mais uma de 20 minutos, além de poder acionar uma pausa adicional, tudo sem prejuízo do PIV e, considerada a jornada de 6 horas diárias, tais intervalos são razoáveis e suficientes para as idas ao banheiro, não se revelando qualquer atitude abusiva do empregador não havendo, portanto, ilicitude no programa PIV.

Logo, novamente, a embargante somente manifesta as razões de seu inconformismo, no entanto sem apontar vícios sanáveis através dos presentes embargos. Pretende, na verdade, a reforma do i. julgado, finalidade para a qual não se presta a via eleita, cabível tão somente para as situações em que se demonstre existir obscuridade, contradição ou omissão na decisão, nos



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

termos do art. 535 do Código de Processo Civil, restando verdadeiro que as questões ora apresentadas pela embargante não se enquadram em nenhuma das referidas hipóteses legais.

Com efeito, a efetiva prestação jurisdicional caracteriza-se pela entrega da decisão, devidamente motivada. Tal decisão deve ser amparada nos elementos fáticos e jurídicos apropriados e relevantes para o deslinde da controvérsia, não implicando, necessariamente, que o julgador deva rebater ou se pronunciar acerca de uma a uma das alegações trazidas pelas partes.

Assim, a análise da matéria de forma fundamentada pelo julgado é suficiente para caracterizar o prequestionamento da questão, a teor do disposto na OJ 118 da SBDI-1 do E. TST.

Dessa forma, a pretensão da embargante não retrata a existência de obscuridade, contradição ou omissão no julgado, mas sim de inconformismo com o entendimento adotado, o qual deve ser manifestado através de recurso apto para a reforma da decisão, uma vez que exsurge claro o objetivo da parte em promover o reexame da matéria, o que é inviável nas estreitas vias deste instrumento processual.

Quanto às metas do supervisor, é natural que estas estejam atreladas ao desempenho dos empregados que são subordinados a ele, o que não representa, em si, qualquer ilegalidade. Caberia à parte comprovar a ocorrência de algum fato concreto que apontasse o abuso do poder diretivo do empregador, como alguma cobrança abusiva ou mesmo restrição ao uso dos banheiros, o que não ocorreu no caso.

Logo, não há qualquer omissão no julgado.

Rejeito."

Ao exame.

A controvérsia dos autos reside em saber se a influência das pausas ao banheiro no cálculo do PIV – Prêmio de Incentivo Variável caracteriza restrição ao uso dos sanitários.

A NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao tratar da organização do trabalho para as atividades de teleatendimento/telemarketing dispõe que: *"com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações"*.

Esta Corte, na esteira da referida norma, vem se posicionando no sentido de que essa vinculação das idas ao banheiro à remuneração do empregado,



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

caracteriza controle indireto de seu uso, cuja prática é sabidamente vedada por ofender a dignidade do trabalhador.

Nesse passo, referida vinculação é considerada abuso do poder diretivo, passível de indenização por danos morais, notadamente porque o empregado não tem condições de programar as idas ao banheiro, bem como porque ao se evitar a satisfação das necessidades fisiológicas em virtude da repercussão em sua remuneração, o empregado pode inclusive desenvolver problemas de saúde.

Em igual sentido são os precedentes abaixo:

[...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DESCONTO NO CÁLCULO DO "PIV" EM VIRTUDE DAS PAUSAS PARA IDAS AO BANHEIRO. FORMA DE RESTRIÇÃO INDIRETA AO USO DO BANHEIRO . ASSÉDIO MORAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A restrição ao uso dos banheiros não pode ser considerada atitude voltada para a produção em si. Evidentemente que abusos podem e devem ser punidos, mas desde que se possa limitar à pessoa que exerceu um direito, mas ultrapassou os seus limites. A satisfação de necessidades fisiológicas é ligada a fatores de natureza pessoal e não pode ser aferida de modo objetivo e menos ainda partindo-se do pressuposto de que representa forma de escamotear a produção. A boa-fé deve nortear o direcionamento das relações interpessoais e profissionais. Tratar o empregado de forma vil e desrespeitosa não se inclui entre as prerrogativas atribuídas ao empregador, como decorrência do seu poder diretivo. Registre-se que a NR-17, anexo II, item 5.7, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao dispor sobre a organização do trabalho para as atividades de teleatendimento/telemarketing dispõe que, "com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações." Caracterizado o abuso de poder diretivo do empregador, na medida em que comprovado o controle das idas ao banheiro, porque as pausas, além daquelas instituídas em lei, repercutiam na remuneração do prêmio denominado "PIV", comportamento típico de assédio moral, perfeitamente indenizável. Precedentes desta Corte. Transcendência política constatada . Recurso de revista conhecido e provido " (RR-1859-43.2014.5.09.0662, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03/12/2021).

[...] II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/17. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DESCONTO NO CÁLCULO DO "PIV" EM RAZÃO DAS IDAS AO BANHEIRO. FORMA DE RESTRIÇÃO INDIRETA AO USO DO BANHEIRO.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

1 - No caso em comento, havia controle das idas ao banheiro dos empregados pela reclamada, porque estas influenciavam nas metas estabelecidas por ela. Todavia, o Tribunal Regional entendeu que "... a cobrança de metas realizada pela ré não extrapola os parâmetros da razoabilidade. Além disso, muito embora as pausas para idas ao banheiro influenciassem no cálculo do PIV, não restou caracterizada restrição ao uso do banheiro". 2 - O poder diretivo autoriza o empregador a introduzir técnicas de incentivo à produção e fiscalização dos empregados, no entanto, tais mecanismos não podem violar a dignidade humana e os direitos mínimos trabalhistas. Mostra-se abusiva a restrição ao uso de banheiro por empregados, sobretudo quando associada à fiscalização pública. A NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, ao tratar da organização do trabalho para as atividades de teleatendimento/telemarketing dispõe que: "com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussão sobre suas avaliações e remunerações". 3 - A jurisprudência majoritária no TST é no sentido de que a restrição ao uso de banheiro é abusiva quando considerada na aferição do desempenho para o fim de remuneração do trabalhador. Não se trata de reconhecimento automático de danos morais pelo descumprimento da NR-17, anexo II, item 5.7, do Ministério do Trabalho e Emprego, mas de inequívoca lesão à integridade psicobiofísica resultante do controle indireto, porém efetivo, por meio do qual a empresa impõe ao trabalhador o constrangimento de evitar as pausas a fim de não ter perda remuneratória, sistemática que pode resultar em danos à saúde. Há situações em que as pausas para ida a banheiro simplesmente não podem ser programadas nem pelo próprio trabalhador. Julgados. 4 - Ressalta-se ainda que a mera restrição ao uso de banheiro, e não apenas a proibição, configura lesão à integridade do empregado e ofensa à sua dignidade, visto que não se pode objetivamente controlar a periodicidade e os horários para a satisfação de necessidades fisiológicas, as quais se apresentam em diferentes níveis em cada indivíduo. 5 - Embora a pretensão da parte seja receber indenização no valor de R\$ 40.000,00, levando-se em conta o princípio da proporcionalidade, diante das premissas fáticas registradas no acórdão recorrido, deve ser fixado o montante da indenização por danos morais em R\$ 10.000,00. 5 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. [...] (RRAg - 1629-45.2017.5.09.0872 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 04/08/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/08/2021)

[...] II - RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO "PIV". Conforme se observa da decisão do e. TRT, a política de metas estabelecida no PIV - Programa de Incentivo Variável atrela o tempo de uso do banheiro à remuneração do empregado. Entretanto, além de ser ilícito o procedimento



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

da reclamada de vincular a observância do tempo destinado à utilização do banheiro à apuração do valor do PIV, por contrariar o disposto na NR-17, anexo II, item 5.7, do MTE, tal conduta revela abuso do poder diretivo por parte do empregador, passível de condenação por danos morais. Com efeito, o Tribunal Superior do Trabalho firmou posição no sentido de que a restrição do uso de banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado, ofendendo sua dignidade, visto que não se pode objetivamente controlar a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas que se apresentam em diferentes níveis em cada indivíduo. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal e provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais fixado no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). [...] (RR - 1044-24.2017.5.09.0021 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 14/04/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/04/2021)

"DANO MORAL. PAUSAS PARA O BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO "PIV". TRANSCENDÊNCIA. É entendimento desta c. Corte que a restrição do uso de banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado, ofendendo sua dignidade, uma vez que não se pode objetivamente controlar a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas que se apresentam em diferentes níveis em cada indivíduo. No caso em exame, embora envolva parcela não prevista em lei, a influência das pausas para banheiro na remuneração percebida, além de afrontar os termos da NR-17 do Ministério do Trabalho (anexo II, item 5.7), configura abuso do poder diretivo, passível de indenização por dano moral. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (ARR-802-56.2015.5.09.0661, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 06/09/2019);

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. No caso em tela, extrai-se do acórdão regional que o tempo gasto no banheiro influenciava no PIV do reclamante e que havia controle das pausas pela reclamada. Ainda, o TRT registrou que havia divulgação interna das pausas de cada empregado. O Tribunal Superior do Trabalho firmou posição no sentido de que a restrição do uso de banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado, ofendendo sua dignidade, visto que não se pode objetivamente controlar a periodicidade da satisfação de necessidades fisiológicas que se apresentam em diferentes níveis em cada indivíduo. Tal procedimento revela abuso aos limites do poder diretivo do empregador passível de indenização por dano moral. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido." (ARR-1293-63.2015.5.09.0661, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14/06/2019);



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

1.2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE

O Tribunal Regional adotou os seguintes fundamentos quanto ao tema:

“d) intervalo do art. 384 da CLT

Alega que a concessão do intervalo 384 da CLT limitada somente às ocasiões em que houve labor extraordinário superior a 30 minutos não encontra respaldo legal ou doutrinário.

Assim se pronunciou o MM. Juízo de primeira instância:

Já no que toca ao intervalo tratado no artigo 384 da CLT, mister o deferimento da pretensão, devendo ser remunerado, como extra, o intervalo não concedido (15 min) nos dias em que a autora laborou além da jornada legal (6h00 durante seis dias na semana; 7h12 durante cinco dias na semana), por pelo menos trinta minutos (Súmula 22 do E. TRT 9ª Região), devendo a apuração ser realizada com base nos espelhos de ponto encartados aos autos.

Saliento que a Lei nº 13.467, publicada em 14.07.2017, revogou a disposição do art. 384 da CLT. Contudo, repiso que, na hipótese do autos, o período contratual iniciou em 22.09.2010 a 09.07.2015 e a petição inicial da presente ação foi interposta em 17.12.2015. Desse modo, o pleito é analisado conforme a lei vigente à época dos fatos, ou seja, quando a CLT previa no art. 384 o direito ao intervalo antes do início do labor extraordinário.

Demonstrado que houve labor extraordinário, os réus tinham o dever de conceder o intervalo previsto no artigo 384 da CLT.

O art. 384 da CLT visa atenuar o desgaste que o elastecimento da jornada acarreta para a mulher trabalhadora, mormente por se dirigir a ela proteção especial no exercício das atividades laborais.

Uma vez não existindo a concessão do intervalo de quinze minutos antes do início do trabalho em sobrejornada, devido, como extra, o referido período, sem implicar bis in idem, posto que a condenação a este título penaliza a supressão de intervalo destinado à recuperação da força despendida, enquanto o pagamento de horas extras se dirige ao efetivo trabalho em sobrejornada, sendo, portanto, diversos os fatos geradores.



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que o artigo 5º, I, da Magna Carta contempla a igualdade substancial/material (isonomia) e não meramente a igualdade formal. Sobre o tema, a decisão do Colendo TST:

(..) INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas as horas extras pela não-concessão do intervalo nele previsto (Processo E-RR - 36726/2002-900-09-00, Data de Julgamento: 25/06/2009, Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, SDI-I, Data de Publicação: DEJT - 07/08/2009).

Ainda, no mesmo sentido:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CLT PELO CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O Pleno desta Corte, analisando o Incidente de Inconstitucionalidade nº IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, adotou o entendimento de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, sendo devidas horas extras pela não concessão do intervalo nele previsto. Precedentes. Recurso de revista a que se nega provimento. (...) Precedentes. Recurso de revista a que se dá provimento. (Processo: RR - 164200-16.2008.5.03.0105 Data de Julgamento: 27/06/2012, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/07/2012).

RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Nos termos da jurisprudência dominante desta Corte uniformizadora, o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição da República. Nesse esteio, o descumprimento do intervalo previsto no referido artigo não importa em mera penalidade administrativa, mas sim em pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança da trabalhadora. Precedentes da SBDI-I e de Turmas do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Processo: RR - 52500-97.2011.5.13.0025 Data de Julgamento: 27/06/2012, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012).



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

A Súmula nº 22 deste E. TRT da 9ª Região, com redação revisada na sessão de julgamento de 24-10-2016, publicada no DEJT de 23, 24 e 25-01-2017:

"INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. Entretanto, pela razoabilidade, somente deve ser considerado exigível o referido intervalo se o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos.

Considerando a jornada de trabalho consignada nos cartões ponto, incluindo os de 12 minutos extras diários deferidos no item "b" o intervalo é devido, porém somente quando o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos, nos termos da Súmula 22 deste E. TRT.

Mantenho."

Ao exame.

Verifica-se da decisão proferida pelo Tribunal Regional, que foi reconhecida a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que estabelece o direito da empregada ao intervalo de quinze minutos antes do início da sobrejornada. Porém, limitou o deferimento do intervalo aos dias em que houve prorrogação da jornada em, no mínimo, trinta minutos.

O art. 384 da CLT dispõe:

"Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho."

Ocorre que a jurisprudência desta Corte firmou entendimento no sentido de que não há nenhuma restrição à concessão da pausa prévia à jornada extraordinária da mulher. Isso porque o art. 384 da CLT não fixa tempo mínimo de sobrelabor para a sua concessão.

Nesse sentido, são os seguintes precedentes:

"RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. RELAÇÃO DE EMPREGO EM PERÍODO



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

ANTERIOR À ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não há nenhuma restrição para a concessão da pausa prévia à jornada extraordinária da mulher. Isso porque o art. 384 da CLT não fixa tempo mínimo de sobrelabor para a concessão do período de descanso. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional restringiu o direito ao intervalo previsto no art. 384 da CLT aos dias em que a sobrejornada for superior a 30 minutos, contrariando a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-11928-54.2016.5.09.0084, 5ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/01/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT CONDICIONADO À DURAÇÃO DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA RECONHECIDA. Reconhecida a transcendência política da causa, nos termos do disposto no artigo 896-A, § 1º, II, da CLT, e demonstrada a afronta ao artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para processar o Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT CONDICIONADO À DURAÇÃO DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. A restrição imposta pelo Tribunal Regional ao pagamento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT somente nos dias em que o labor extraordinário exceder 30 (trinta) minutos contraria a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte superior. Desse modo, reconhece-se a transcendência política da causa (artigo 896-A, § 1º, II, da CLT). 2. Nos termos da jurisprudência uníssona desta Corte superior, presente no âmbito de suas oito Turmas, o artigo 384 da CLT não condiciona o direito do intervalo à duração do labor extraordinário. Assim, o Tribunal Regional, ao impor tal limitação ao direito da reclamante, violou o referido preceito. Precedentes. 3. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-11901-14.2016.5.09.0006, 6ª Turma, Rel. Min. Lelio Bentes Correa, DEJT 18/12/2020).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO À PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS SUPERIORES A TRINTA MINUTOS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Tratando-se de recurso interposto em face de decisão regional que se mostra em possível contrariedade à jurisprudência desta Corte, revela-se presente a transcendência política da causa (art. 896-A,



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

§1º, inciso II, da CLT) a justificar o prosseguimento do exame do apelo. De outra parte, ante a provável violação ao artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, recomendável o processamento do recurso de revista, para melhor exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO À PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS SUPERIORES A TRINTA MINUTOS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. (violação aos arts. 5º, inciso I, da Constituição Federal e 384 da Consolidação das Leis do Trabalho e divergência jurisprudencial). Tratando-se de recurso interposto em face de decisão regional que se mostra em possível contrariedade à jurisprudência desta Corte, revela-se presente a transcendência política da causa (art. 896-A, §1º, inciso II, da CLT) a justificar o prosseguimento do exame do apelo. Quanto à questão de fundo, a jurisprudência desta Corte Superior consolidou-se no sentido de que o direito ao intervalo do artigo 384 da CLT não está condicionado à jornada extraordinária que exceda 30 minutos diários. Desta forma, tendo decidido pela possibilidade de limitação do pagamento das horas extras decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT aos dias em que a reclamante tenha trabalhado mais de 30 minutos em jornada extraordinária, o acórdão regional violou o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1809-56.2015.5.09.0088, 7ª Turma, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 20/11/2020).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. (...) 2 - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO AOS DIAS EM QUE O LABOR EXTRAORDINÁRIO EXCEDER 30 MINUTOS. IMPOSSIBILIDADE. Demonstrada possível violação do art. 384 da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido . II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO AOS DIAS EM QUE O LABOR EXTRAORDINÁRIO EXCEDER 30 MINUTOS. IMPOSSIBILIDADE. O Tribunal Regional reconheceu a constitucionalidade do art. 384 da CLT, porém limitou o deferimento do intervalo nele previsto aos dias em que o labor extraordinário tiver excedido 30 minutos. Todavia, o art. 384 não estabelece nenhuma condição à concessão da pausa prévia à jornada extraordinária da mulher. Assim, ainda que o labor extraordinário seja de poucos minutos, a trabalhadora faz jus ao descanso a ela assegurado por norma de saúde, segurança e higiene do trabalho. Precedentes . Recurso de revista conhecido e provido" (RR-183-55.2017.5.09.0662, 2ª Turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, DEJT 13/11/2020).



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERVALO DA MULHER. LIMITAÇÃO TEMPORAL PARA O RECONHECIMENTO DO DIREITO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 384 DA CLT. DEMONSTRAÇÃO. PROVIMENTO. A jurisprudência pacificada no âmbito deste Tribunal Superior é de que a mulher trabalhadora goza do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da sobrejornada, conforme previsto no artigo 384 da CLT. A não observância da mencionada pausa enseja o pagamento de horas extraordinárias. O entendimento desta Corte Superior também é de que o dispositivo em epígrafe não estabelece nenhuma limitação quanto ao tempo de sobrelabor para o gozo do mencionado direito, fazendo jus a empregada ao intervalo de 15 minutos e, caso não concedido, ao pagamento de horas extraordinárias correspondentes. Precedentes. Na hipótese, o egrégio Colegiado Regional, não obstante tenha reconhecido o direito da reclamante ao intervalo de 15 minutos, manteve a sentença que considerou devido o direito apenas nos dias em que houvesse labor extraordinário excedente a 30min, o que não se coaduna com o entendimento desta Corte Superior. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-10502-39.2016.5.09.0041, 4ª Turma, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 20/3/2020).

Portanto, como a decisão proferida pelo Tribunal Regional restringiu o direito ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, aos dias em que a sobrejornada for superior a 30 minutos, revela-se contrária à jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte.

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 384 da CLT.

2. MÉRITO

2.1 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV

No mérito, conhecido o recurso de revista por violação do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, e considerando ainda a capacidade econômica do ofensor, o grau de culpa, a gravidade da conduta, a extensão do dano, o caráter pedagógico e reparatório, e demais circunstâncias do caso, **DOU-LHE PROVIMENTO**



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

para condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais.

2.2 - INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE

No mérito, conhecido o recurso de revista por violação do art. 384 da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para condenar a reclamada ao pagamento do intervalo previsto no referido dispositivo, acrescido do adicional legal e reflexos, sempre que houver extrapolação da jornada contratual, independentemente do tempo de duração da sobrejornada, conforme se apurar em liquidação de sentença.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, (i) conhecer do agravo, e, no mérito, dar-lhe provimento quanto aos temas "*indenização por dano moral*" e "*intervalo do art. 384 da CLT*" para determinar o julgamento do agravo de instrumento; (ii) conhecer do agravo de instrumento, e, no mérito, dar-lhe provimento em relação aos temas, por possível violação dos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e 384 da CLT, respectivamente, determinando a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para o julgamento do recurso de revista, nos termos dos arts. 935 do CPC e 122 do RITST; e (iii) conhecer do recurso de revista no tocante aos temas, por violação dos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e 384 da CLT, respectivamente, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais, bem como para condenar a reclamada ao pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT, acrescido do adicional legal e reflexos, sempre que houver extrapolação da jornada contratual, independentemente do tempo de duração da sobrejornada, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Brasília, 31 de agosto de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO



PROCESSO Nº TST-RR-1127-40.2017.5.09.0021

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004C680D1ECD659BB.