



ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/vf/mp

PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL). EXTRA BÔNUS. DIFERENÇAS. NATUREZA JURÍDICA. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

O PIV constitui verdadeiro prêmio pago pelo empregador em razão do atingimento de metas por seus empregados como forma de incentivá-los a um bom desempenho. Portanto, a parcela não deve integrar o salário, tampouco gerar reflexos sobre as demais verbas.

Em relação ao ônus da prova, esta Corte superior tem entendimento que, nesses casos, o ônus de comprovar o fato constitutivo do seu direito é do empregado. Portanto, a decisão do Regional está em consonância com a notória, reiterada e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Aplicação do teor da Súmula nº 333 do TST e do § 7º do artigo 896 da CLT.

Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

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



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

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 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. Esta Corte, na esteira da referida norma, vem se posicionando no sentido de que essa vinculação das idas ao banheiro à remuneração do empregado caracteriza controle indireto de seu uso, cuja prática é sabidamente vedada por ofender a dignidade do trabalhador. Precedentes.

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 de que se conhece e a que se dá provimento.

INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. IMPOSSIBILIDADE. CONTRATO FIRMADO ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não há nenhuma restrição para



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

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.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-992-38.2020.5.09.0016**, em que é Recorrente **JAQUELINE RIBEIRO** e é Recorrida **TELEFÔNICA BRASIL S.A.**

Trata-se de recurso de revista, com fundamento no art. 896 da CLT, interposto pela reclamante em face de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho.

A Presidência do TRT admitiu o recurso.

Foram oferecidas contrarrazões.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 95 do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Interposto o recurso contra acórdão publicado na vigência da Lei 13.467/2017, exigindo-se a demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL). EXTRA BÔNUS. DIFERENÇAS. NATUREZA JURÍDICA. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADO.

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante, sob os seguintes fundamentos, transcritos nas razões do recurso de revista, a teor do que dispõe o art. 896, § 1º-A, I, da CLT:

A partir de uma Política de Bonificação, a GVT/Telefônica Vivo criou o Programa de Incentivo Variável que contempla o Prêmio de Incentivo Variável (PIV), parcela de curto prazo paga em função do atingimento de metas.

No regulamento da empresa, o objetivo do PIV é assim definido: "O PIV (Programa de Incentivo Variável) tem como objetivo incentivar e reconhecer o desempenho do colaborador em relação aos resultados, através de uma remuneração variável mensal paga em função do atingimento de metas, conforme os critérios e condições definidos na presente Política." (item 1 do PIV 2015, por exemplo).

Portanto, o objetivo do PIV não é penalizar, mas sim incentivar e reconhecer a produtividade dos empregados que atingem as metas previamente estabelecidas.

A meta, por sua vez, é definida como: "Expectativa de resultado apresentado ao colaborador, levando-se em conta os indicadores e pesos estabelecidos, assim como os resultados anteriormente aferidos na operação." (item 3.6).

O PIV é composto pela combinação de alguns indicadores de metas, cada qual com seu peso, variando conforme a célula - leia-se área ou setor - de atuação do empregado ("atendimentos gerais", "faturas", "empresarial", "termômetro", "cobrança" etc.). Os indicadores contabilizados para cada empregado variam de acordo com a respectiva célula em que atua e são classificados como de eficiência, de negócio ou de qualidade. Assim, ao contrário do que entendeu o juízo de primeiro grau, eles não têm como foco apenas a produtividade.

A partir da pontuação mensal obtida, conforme critérios e condições definidos no programa, calcula-se o atingimento da meta final pelo empregado. Para fazer jus ao PIV, ele deve atingir, no mínimo, 80% (mínimo) da meta estabelecida. Conforme o atingimento obtido, o empregado fará jus a um



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

percentual (variável) que incidirá sobre o salário, conforme tabela de bonificação (item 12).

Com efeito, o simples fato de alguns indicadores terem como foco a produtividade não significa que, ao atingir o percentual mínimo de gatilho para pagamento da parcela, a ré esteja premiando o trabalho ordinário de seus colaboradores. Isso porque, conforme o regulamento, o resultado final para fins de pagamento do PIV é calculado a partir do resultado obtido no atingimento de metas variadas de diversos indicadores, de modo que, para atingir o percentual mínimo final de 80%, o empregado terá desenvolvido um trabalho acima do ordinário, sendo maior o prêmio quanto melhor o desempenho final.

Assim, para cada meta final atingida, haverá um percentual que incidirá sobre o salário do empregado. Dessa forma, se atingida 100% das metas o colaborador receberá um prêmio de 25% ou 35%, que incidirá sobre o salário, a depender da célula em que trabalhou.

Essas duas referências de percentual a partir do atingimento de 100% da meta são chamadas de "target" pelo programa. Com isso, diz-se que a célula tem "target" 25% ou 35%, o que significa dizer que, dependendo da célula em que atuou, o empregado que atingiu 100% das metas receberá um prêmio de 25% ou 35% sobre o salário.

Excetuados os grupos das células de cobrança e retenção e seus respectivos supervisores (35%), as demais células possuem "target" de 25% (item 3.18).

*A título exemplificativo, destacam-se os prêmios que seriam pagos para trabalhadores que atingissem 80%, 100% e 140% em duas células de "targets" diferentes: - célula "Atendimentos Gerais" ("Target" 25%): *meta 80%: PIV de 7,5%; *meta 100%: PIV de 25%; *meta 140% (teto): PIV de 50% - célula "Retenção" ("Target" 35%): *meta 80%: PIV de 10,5%; *meta 100%: PIV de 35%; *meta 140% (teto): PIV de 70%.*

O extra bônus, por sua vez, é percentual turbinador (item 3.24) cujo objetivo é "incentivar a superação da meta da célula e reconhecer os melhores desempenhos individuais" (3.24.1), excluídos apenas os operadores que receberem pela média dos últimos 3 (três) meses, elegíveis ao Colchão com atingimento inferior a 100% (tiveram resultado garantido) e os que gozaram de férias durante todo o mês (3.24.2).

No caso dos autos, a autora trabalhou como atendente na célula "Suporte Técnico", passando para "Sng" em 1º/8/2015 e "Assistente Relacionamento ODC" em 1º/8/2016 (fl. 906). Logo, enquanto elegível, sempre vinculada ao target 25%.

Feitos esses apontamentos iniciais, passo à análise dos pedidos.

Quanto à natureza jurídica, após análise de inúmeros casos sobre o tema, prevalece nesta 6ª Turma o entendimento de que o PIV constitui verdadeiro prêmio pago pelo empregador em razão do atingimento de metas por seus empregados como forma de incentivá-los a um bom desempenho, razão pela qual, ainda que habitual, não possui natureza salarial e, conseqüentemente, não integra o salário nos termos do art. 457, §1º, da CLT. A nova redação do §2º, dada pela Lei nº



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

13.467/2017, embora não aplicável, apenas ratifica o entendimento já aplicado anteriormente por esta Turma.

Nesse sentido, destaco a seguinte ementa desta Turma, que trata desse tema envolvendo a mesma ré: "PRÊMIO INCENTIVO DE VENDAS (PIV). PARCELA PAGA EM FUNÇÃO DO ATINGIMENTO DE METAS. NATUREZA INDENIZATÓRIA. Segundo o entendimento desta E. Turma, o PIV, mesmo que habitual, possui natureza indenizatória, pois é regido por critérios que, se cumpridos, geram o direito à premiação. Referido programa de incentivo, assim, diz respeito a uma liberalidade condicional do empregador, não possuindo natureza salarial. Dessa forma, não deve ser integrado à remuneração para qualquer fim. Recurso da ré a que se dá provimento." (Processo nº 0000479-92.2019.5.09.0020, Juiz Relator: Francisco Roberto Ermel, publicado em 18/6/2020).

Como visto, o PIV constitui prêmio cujo objetivo é incentivar a performance do colaborador em relação aos resultados mensais, observados critérios, metas e condições previamente definidos no programa. Dessa forma, ele está diretamente relacionado ao desempenho, interesse e esforço pessoal do empregado.

Em se tratando de parcela atrelada à liberalidade condicional do empregador, não há impeditivo legal para utilização de metas a partir de indicadores como "aderência", "absenteísmo" e similares, pois diretamente relacionados ao tempo efetivamente produtivo do trabalhador.

Logo, natural que faltas ao trabalho, ainda que justificadas, e eventuais pausas no sistema, seja para ir ao banheiro, fumar ou tomar café, irão impactar na produtividade aferida e, por consequência lógica, implicar diferentes resultados para fins de pagamento ou não do PIV, de modo que não atingido o percentual mínimo da meta final (80%), o empregado não se torna elegível ao prêmio, o que não se confunde com punição.

Por outro lado, quanto maior o atingimento da meta (até 140%), maior o prêmio em razão da aceleração do percentual que incide sobre o salário para pagamento de PIV, de forma a incentivar a equipe a superar suas metas, conforme tabela de bonificação.

Ademais, cumpre observar que o programa de bonificação levava em consideração as pausas previstas na Norma Regulamentar (NR) nº 17 do Ministério do Trabalho (item 3.16), não havendo provas nos autos de que a autora fosse proibida de sair do seu posto de trabalho para fazer necessidades fisiológicas além das pausas legalmente previstas. A própria autora informou em seu depoimento que podia ir ao banheiro.

Embora afetassem indiretamente o PIV, não ficou demonstrado que as pausas não programadas repercutissem negativamente nas avaliações funcionais da parte autora nem no pagamento do seu salário base, motivo pelo qual não vislumbro violação ao item 5.7 do Anexo II da NR-17.

Outrossim, cumpre observar que o programa previa ainda a possibilidade de acompanhamento e também de revisão dos resultados pelo colaborador.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Portanto, fica claro que os empregados tinham acesso aos resultados do PIV, devendo indicar imediatamente eventuais incorreções ao superior ou à área de cálculos, a fim de que, sendo procedente a reclamação, fossem tomadas as medidas necessárias para ajuste.

Entretanto, a reclamante não alegou ter solicitado a revisão de seus resultados, limitando-se na presente ação a questionar a validade e legalidade do programa de bonificação em si e não os resultados por ela obtidos mensalmente, trazidos no histórico de remuneração variável de fls. 938/943.

Desse modo, considero suficientes os documentos trazidos pela reclamada.

Quanto às irregularidades apontadas na petição de impugnação (fl. 1290), não são válidas, visto que não observado o regulamento de forma adequada.

Nesse contexto, em relação aos quesitos "tempo logado", por exemplo, pretendia somar pontos, quando, na verdade, esse quesito, quando incidente, é apenas utilizado para descontar pontuação. Para cálculo dos pontos em cada item, devem ser observadas as fórmulas disponíveis no respectivo regulamento, o que, evidentemente, não foi levado em consideração no demonstrativo apresentado.

Em se tratando de uma parcela atrelada à liberalidade condicional do empregador, não vislumbro nenhuma irregularidade na política de bonificação da ré, até porque não existe no ordenamento jurídico nacional regra que estabeleça quais são os critérios permitidos/proibidos na criação de um regulamento empresarial para pagamento de prêmio a empregada.

Assim, reputo válida e regular a política de bonificação da ré. Logo, não há que se falar em nulidade nem em abuso do poder diretivo pelo empregador, sendo inaplicáveis os artigos 123, II e III, 129, 166, II, e 187 do Código Civil, com supedâneo no art. 8º da CLT. Não vislumbro também ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana nem a outras normas-princípios vetores da Constituição.

Vinculada diretamente ao percentual de atingimento das metas estabelecidas, a variação dos valores pagos, quando elegível o empregado, é da própria essência do prêmio. Desse modo, não há razão para pagá-lo pelo teto em todos meses do contrato, se as respectivas metas para tanto sequer foram atingidas.

Com efeito, independentemente de se atribuir natureza salarial ou não à parcela, não há redução salarial em relação aos meses em que a autora não a percebeu ou a percebeu em valor inferior ao teto.

Desse modo, não constatado o atingimento das metas necessárias ao recebimento do PIV pelo teto e do extra bônus, não há como se deferir diferenças à parte autora, que se quedou inerte, sem apontar os meses em que teria atingido as respectivas metas nem comprovar que efetivamente as



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

atingiu (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC). Com isso, não faz jus às diferenças e parcelas pleiteadas.

Em se tratando de parcela de natureza indenizatória, a autora também não faz jus aos reflexos durante todo o período contratual, motivo pelo qual a sentença merece reforma no ponto.

O simples fato de a ré pagar determinados reflexos não altera, por si só, a natureza da parcela, pois ela está atrelada à liberalidade condicional do empregador.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes desta 6ª Turma: Processo nº 0000973-88-2017-5-09-0872, de relatoria da Exma. Des. Sueli Gil El- Rafihi e Processo nº 0000844-71-2016-5-09-0661, de relatoria do Exmo.

Des. Paulo Ricardo Pozzolo, ambos publicados em 30/6/2018.

Por fim, quanto à alegação de que houve alteração lesiva do contrato de trabalho, fica desde logo afastada, conforme fundamentos a seguir.

As premissas legais genéricas que legitimam a alteração contratual trabalhista estão previstas no artigo 468 da CLT: "Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

Estes parâmetros da lei visam preservar a força obrigatória dos contratos no âmbito juslaboral (pacta sunt servanda), observadas as especificidades deste especial ramo do direito. Este artigo legal consagra, no âmbito da relação de emprego, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, vedando a alteração unilateral das condições essenciais previstas no contrato de trabalho, mesmo que mediante consentimento do trabalhador, quando resultar direta ou indiretamente em prejuízos ao empregado.

São lesivas, portanto, aquelas alterações que importem diretamente em perda financeira ao empregado ou que proporcionem condições materiais ou ambientais mais gravosas para a continuidade da prestação laboral, desrespeitando situações previamente ajustadas no contrato - expressa ou tacitamente - como prerrogativas pessoais do trabalhador.

Não se enquadram como alterações contratuais lesivas aquelas alterações abrangidas lícitamente na esfera do poder diretivo do empregador consubstanciado pelo jus variandi patronal.

O correto exercício do jus variandi pode gerar alterações dos modos, circunstâncias ou critérios de prestação laboral, não atingindo os pontos essenciais do contrato de trabalho tais como o salário e os aspectos de saúde e segurança laboral, consistindo antes em modificações de rotina e métodos da prestação de serviços a fim de adequar a atuação do empregado à dinâmica do empregador.

Cabe ressaltar que, quanto à efetiva lesividade da alteração contratual, o julgador deve analisar o contexto amplo do contrato de trabalho, não se limitando



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

a verificar nominal e formalmente o que restou modificado em uma cláusula isolada.

Portanto, deve ser aferido se, a despeito de aparente alteração contratual lesiva, houve, ao final, vantagens financeiras globais ou mesmo melhorias das condições de trabalho, situação que ocorre, por exemplo, quando se implementam modificações na forma de pagamento e na composição do salário mas, ao final, as alterações geram acréscimo de remuneração em números absolutos.

Neste sentido, ementa que apresenta o entendimento deste Colegiado, de Relatoria da Exma. Des. Sueli Gil El-Rafihi, nos autos da RTOrd 10077-2015-664-09-00-1, publicado em 02 de maio de 2017: "ALEGAÇÃO DE REDUÇÃO SALARIAL. MODIFICAÇÃO DE CRITÉRIOS DE PAGAMENTO. AUSÊNCIA DE PREJUÍZOS AO EMPREGADO. ARTIGO 468 DA CLT. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA NÃO CONFIGURADA. Tratando-se de alegação de redução salarial, a análise de sua legalidade inicia-se pelo artigo 468, da CLT, que representa, em síntese, o princípio da força obrigatória dos contratos. O princípio da inalterabilidade contratual, no entanto, não é absoluto, cedendo diante da consensualidade das partes aliada à ausência de prejuízo, nos exatos termos em que redigida citada regra celetária. A espécie de alteração que a norma celetária busca obstaculizar são aquelas efetivamente prejudiciais ao empregado, prejudicialidade esta que se constitui o núcleo essencial da norma, e portanto, requisito imprescindível ao reconhecimento da nulidade da modificação contratual. Por outro ângulo, a devida caracterização de prejuízos não pode partir da visão subjetiva da parte que se sente prejudicada, mas a partir da análise objetiva das condições de trabalho anteriores e posteriores, bem assim, da postura adotada pelo empregado em face das alterações. Ausente critérios legais específicos, de natureza objetiva, a definição da prejudicialidade caberá ao Julgador, que, em face das peculiaridades de cada caso concreto, concluirá se as alterações se mantiveram dentro dos limites de normalidade do jus variandi ou se houve um extrapolamento por parte do empregador. Para tanto, todavia, a análise deve considerar os valores absolutos auferidos pela parte, e não isoladamente em relação a uma ou outra verba, pois qualquer outro critério não se sobrepõe ao resultado financeiro para o trabalhador assalariado. No caso, a autora recebia salário misto, composto de salários mais comissões, e passou a ser remunerada de forma fixa apenas, cujo comparativo permite concluir que houve acréscimo de remuneração em termos absolutos. Assim, a despeito das alegações da recorrente, a alteração da sistemática de pagamento foi-lhe benéfica, principalmente se considerado que, além da não redução da média antes recebida - a rigor, houve acréscimo, ainda que não substancial -, a autora passou a receber um prêmio trimestral e, indubitavelmente, a contar com maior estabilidade financeira, aspecto extremamente positivo em se tratando de relações empregatícias. Sentença mantida." No presente caso, incontroversa a promoção da reclamante para o cargo de Assistente de Relacionamento ODC em agosto de 2016, quando deixou de receber a parcela PIV.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Todavia, o regulamento do PIV é claro ao estabelecer que "são elegíveis os colaboradores do atendimento lotados na diretoria Atendimento ao Cliente que estejam em um dos cargos de operação abaixo: Atendente, Supervisor, Coordenador". Logo, o cargo de assistente não faz jus ao PIV, o que afasta a tese de alteração contratual lesiva.

Ademais, em se tratando de prêmio, de natureza indenizatória, conforme entendimento prevalecente nesta 6ª Turma, essa parcela já não integrava a remuneração da autora.

Logo, com ainda mais razão, não deve integrar no período posterior nem servir de parâmetro para fins de comparação dos patamares remuneratórios da autora nas funções de Assistente de Relacionamento ODC.

Assim, ausente o prejuízo sofrido pelo trabalhador, considero válida a alteração contratual.

Com isso, ACOLHO o pedido da parte ré e REJEITO o da parte autora.

Com isso, REFORMO a r. sentença para reconhecer a natureza indenizatória do PIV e excluir da condenação o pagamento de reflexos em aviso prévio, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço constitucional, eventuais horas extras e adicional noturno e FGTS (11,2%).

Nas razões do recurso de revista, a reclamante sustenta que "o objeto da premiação não é o "desempenho superior ao ordinário", mas sim o estímulo da produção do empregado dentro das margens esperadas pela reclamada". Alega que "estando definido que o PIV era verba paga pelo desempenho do empregado, em razão de metas e critérios estabelecidos pela própria Reclamada, é inviável de impor ao empregado o ônus de demonstrar quais os critérios atingidos em cada mês. Isso, porque, é evidente que é o empregador quem mantém esse registro e, portanto, deve comprová-los sempre que questionados os valores pagos". Aduz que "a reclamada perversamente inverteu a lógica do pagamento do prêmio. Ao invés de premiar o empregado que atingia as metas, punia o empregado que não alcançava a meta". Aponta violação dos arts. 457, caput e §§ 2º e 4º, da CLT; 373, II, do CPC; 818, II, da CLT; 129, 186 e 187, do CC, bem como colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

Ressalte-se que o PIV constitui verdadeiro prêmio pago pelo empregador em razão do atingimento de metas por seus empregados como forma de incentivá-los a um bom desempenho.

Portanto, a parcela não deve integrar o salário, tampouco gerar reflexos sobre as demais verbas.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Em relação ao ônus da prova, esta Corte superior tem entendimento que, nesses casos, o ônus de comprovar o fato constitutivo do seu direito é do empregado, os seguintes precedentes:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL (PIV). Na fração da matéria devolvida à apreciação desta Corte não há nos autos o registro de que a autora foi financeiramente prejudicada em função dos critérios estabelecidos pela norma interna para recebimento do "incentivo variável". O Regional registrou que a ré juntou as fichas financeiras e os critérios e regras para recebimento da bonificação, não tendo a reclamante feito prova da existência de diferenças e dos meses em que o PIV não foi pago corretamente. Com efeito, tendo a autora alegado que o PIV não era pago corretamente, competia-lhe o ônus da prova quanto ao atingimento das metas estipuladas para a sua percepção, bem como à ausência de regular quitação desses prêmios, demonstrando, assim, as diferenças que entendia devidas a esse título. Portanto, atento à correta distribuição do ônus da prova, o Colegiado Regional concluiu que a reclamante não se desvencilhou de demonstrar fato constitutivo do direito pleiteado. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...)" (AIRR-514-49.2019.5.09.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Belmonte, DEJT 25/02/2022).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL). REFLEXOS. CRITÉRIOS ADOTADOS. ÔNUS DA PROVA. O Tribunal Regional, após análise do conjunto fático-probatório, insuscetível de revisão nesta instância recursal (Súmula 126/TST), manteve a sentença a qual indeferiu o pagamento parcial do PIV - Programa de Incentivo Variável, bem como os reflexos e o pagamento do extra bônus (17,5%). Consignou que os intervalos influenciavam diretamente no cálculo do PIV; que a reclamada juntou aos autos o regulamento do PIV, os relatórios de produtividade e premiações e as fichas financeiras; e que cabia ao reclamante comprovar que houve a subtração indevida de valores da sua produtividade, ônus do qual não se desincumbiu. Tendo o reclamante alegado que o PIV não era pago corretamente, competia a ele o ônus da prova quanto ao atingimento das metas estipuladas para a sua percepção, bem como a ausência de regular quitação desses prêmios, demonstrando, assim, as diferenças que entendia devidas a esse título. Portanto, uma vez não cumprido o ônus pela parte reclamante de demonstrar a existência de fato constitutivo do seu direito, não se observam as alegadas violações aos arts. 129, 186 e 187 do CC. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (RR-616-45.2017.5.09.0020, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 08/10/2021).



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

"DIFERENÇAS DE PRÊMIOS. PROGRAMA DE INCENTIVO VARIÁVEL (PIV). EXTRABÔNUS. É ilícito o procedimento 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. Entretanto, no caso em tela, não há nos autos o registro de que o autor foi prejudicado em função desse critério. O Tribunal Regional registrou que a ré juntou as fichas financeiras e os critérios e regras para recebimento da bonificação, não tendo o autor feito prova da existência de diferenças e dos meses em que o PIV não foi pago corretamente. Com efeito, tendo o reclamante alegado que o PIV não era pago corretamente, competia a ele o ônus da prova quanto ao atingimento das metas estipuladas para a sua percepção, bem como à ausência de regular quitação desses prêmios, demonstrando, assim, as diferenças que entendia devidas a esse título. No tocante à parcela denominada extrabônus, consta do v. acórdão recorrido as seguintes premissas: que apesar de o ônus da prova em relação ao atingimento das metas estabelecidas pertencer à ré, de acordo com os valores de PIV apresentados nas fichas financeiras adunadas aos autos, não ficou demonstrado que a autora figurava entre os 10% dos empregados que mais produziram da célula; que a própria autora admitiu ter atingindo apenas 80% da meta como de recebimento de parcela; que para a autora ter direito ao pagamento do denominado extrabônus, precisaria receber valor superior ao teto do PIV, o que não foi comprovado pela prova dos autos. Como se nota do v. acórdão recorrido, as questões não foram dirimidas com base apenas no critério de repartição do ônus da prova, mas também à luz do acervo probatório dos autos, a partir do qual concluiu a Corte que não se demonstrou a existência de diferenças a título de PIV, tampouco o pagamento dessa parcela nos meses em que a autora menos ainda que a autora preencheu os requisitos exigíveis para o direito ao denominado extrabônus. Não demonstrada, pois, ofensa aos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Ilesos os arts. 186 e 187 do Código Civil, que não versam especificamente sobre as questões em análise. Quanto aos arts. 457 da CLT e 129 do Código Civil, incide os termos da Súmula 297/TST. Por fim, a divergência jurisprudencial invocada não impulsiona o cotejo de teses, porque o aresto colacionado (pág. 449) é oriundo de Turma do TST, órgão não elencado no art. 896, "a", da CLT. Acrescenta-se como óbice ao destrancamento do recurso de revista os termos da Súmula 126/TST, que veda a sua admissão para simples reexame de fatos e provas. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (RRAg-558-39.2017.5.09.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 23/04/2021).

Portanto, a decisão do Regional está em consonância com a notória, reiterada e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, esgotada se encontra a função uniformizadora desta Corte, o que afasta a possibilidade de eventual



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

configuração de divergência jurisprudencial, ante a aplicação do teor da Súmula nº 333 do TST e do § 7º do artigo 896 da CLT.

Pelo exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

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

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante, sob os seguintes fundamentos, transcritos nas razões do recurso de revista, a teor do que dispõe o art. 896, § 1º-A, I, da CLT:

O assédio moral é caracterizado pela sistemática e prolongada utilização de métodos de gestão que causam graves constrangimentos e desestabilização psicológica com o objetivo de aumentar a produtividade de determinado empregado ou grupo de trabalhadores (assédio moral organizacional), ou com a ilegítima finalidade de retaliar alguma conduta obreira, excluir algum trabalhador do emprego ou pressionar o empregado para que encerre o contrato voluntariamente.

A Constituição Federal de 1988 prescreve expressamente a proteção dos direitos de personalidade, conforme decorre da leitura do seu art. 5º, inciso X: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

O campo de proteção jurídica extrapatrimonial compreende a vida, a integridade física, o nome, a honra, a privacidade, a imagem ou a intimidade do empregado. Elenco de aspectos extrapatrimoniais protegidos pelo Direito do Trabalho foi detalhado também com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, conforme novo art. 223-C da CLT: "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física".

O assédio moral implica necessariamente agressão aos aspectos extrapatrimoniais acima enumerados e possibilita ao ofendido obter indenização por danos morais no âmbito judicial, visto que preenchidos os requisitos legais dos arts. 186 e 927 do Código Civil, autorizadores da condenação compensatória de danos.

Acrescento também que a conduta em análise consiste em procedimento patronal que exceda plenamente os limites normais do poder diretivo do empregador, sendo reprimida pelo Código Civil como abuso de direito, conforme preconizado em seu art. 187: comete ato ilícito o titular de



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Por outro lado, conquanto se revele essencial à proteção da dignidade da pessoa humana no desenvolvimento das atividades laborais, entendo que a aplicação da responsabilidade civil por danos morais decorrentes de assédio moral na seara trabalhista somente se configura quando for demonstrada efetiva violação de alguma perspectiva moral do empregado, gerada pelo ato patronal.

Os atos e fatos que geram esta violação, portanto, não podem ser reconhecidos pelo magistrado com base em meras alegações. O dano moral por assédio se caracteriza por elementos, atos ou fatos objetivos que devem ser demonstrados nos autos, sendo insuficientes apenas considerações subjetivas da parte que se declara atingida.

Não se sustenta a figura do assédio moral, como espécie de dano moral, somente na impressão subjetiva do empregado acerca de lesão a direito ínsito de sua personalidade. Eventuais conflitos no âmbito da empresa ou más condições de trabalho não se confundem de imediato com o assédio moral.

Igualmente, a cobrança de metas dentro de patamares razoáveis ou o regular exercício do poder regulamentar da empresa são exemplos de condutas que não podem ser consideradas como assédio moral.

Tratando-se de fato constitutivo do seu direito, cabe à parte autora demonstrar a presença concomitante dos elementos acima enfatizados, em conformidade com as regras de distribuição do ônus da prova previstas nos arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC/2015.

No sentido acima exposto, a seguinte ementa do c. TST: "RECURSO DE REVISTA 1 - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. De acordo com as premissas fáticas consignadas no acórdão, verifica-se a presença de comportamento abusivo dos prepostos em relação à reclamante, atingindo diretamente o psicológico e emocional da trabalhadora que, no caso dos autos, passou a ser ofendida e retaliada em função de sua atuação na CIPA e de ter denunciado assédio sexual ocorrido na empresa. Nesse cenário, decidir de modo diverso e concluir pela ausência dos requisitos ensejadores da responsabilidade civil demandaria reexame de fatos e provas dos autos, haja vista que as premissas fáticas delineadas no acórdão apenas confirmam a ocorrência de assédio moral e o dever da empresa de indenizar. Incide, pois, o óbice da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido".(...). (RR - 116500-18.2012.5.17.0007 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 04/10/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/10/2017).

No presente caso, a própria reclamante assentou em audiência que não havia penalidade em caso de não atingir a meta, e que não utilizava a pausa particular para banheiro, valendo-se da pausa própria ao desiderato. Além disso, conforme bem destacado na sentença, a prova testemunhal foi



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

dissonante quanto à pretensão indenizatória pelo alegado assédio, não configurado portanto.

Logo, ausente a prova do ato ilícito e do dano, não há que se falar no dever de indenizar.

MANTENHO.

Há menção, ainda, ao seguinte trecho do acórdão regional em que se apreciou o critério de cálculo do Prêmio Incentivo de Vendas (PIV):

(...) Em se tratando de parcela atrelada à liberalidade condicional do empregador, não há impeditivo legal para utilização de metas a partir de indicadores como "aderência", "absenteísmo" e similares, pois diretamente relacionados ao tempo efetivamente produtivo do trabalhador.

Logo, natural que faltas ao trabalho, ainda que justificadas, e eventuais pausas no sistema, seja para ir ao banheiro, fumar ou tomar café, irão impactar na produtividade aferida e, por consequência lógica, implicar diferentes resultados para fins de pagamento ou não do PIV, de modo que não atingido o percentual mínimo da meta final (80%), o empregado não se torna elegível ao prêmio, o que não se confunde com punição.

Por outro lado, quanto maior o atingimento da meta (até 140%), maior o prêmio em razão da aceleração do percentual que incide sobre o salário para pagamento de PIV, de forma a incentivar a equipe a superar suas metas, conforme tabela de bonificação.

Ademais, cumpre observar que o programa de bonificação levava em consideração as pausas previstas na Norma Regulamentar (NR) nº 17 do Ministério do Trabalho (item 3.16), não havendo provas nos autos de que a autora fosse proibida de sair do seu posto de trabalho para fazer necessidades fisiológicas além das pausas legalmente previstas. A própria autora informou em seu depoimento que podia ir ao banheiro.

Embora afetasse indiretamente o PIV, não ficou demonstrado que as pausas não programadas repercutissem negativamente nas avaliações funcionais da parte autora nem no pagamento do seu salário base, motivo pelo qual não vislumbro violação ao item 5.7 do Anexo II da NR-17.

Outrossim, cumpre observar que o programa previa ainda a possibilidade de acompanhamento e também de revisão dos resultados pelo colaborador.

Portanto, fica claro que os empregados tinham acesso aos resultados do PIV, devendo indicar imediatamente eventuais incorreções ao superior ou à área de cálculos, a fim de que, sendo procedente a reclamação, fossem tomadas as medidas necessárias para ajuste.

Entretanto, a reclamante não alegou ter solicitado a revisão de seus resultados, limitando-se na presente ação a questionar a validade e legalidade



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

do programa de bonificação em si e não os resultados por ela obtidos mensalmente, trazidos no histórico de remuneração variável de fls. 938/943.

Desse modo, considero suficientes os documentos trazidos pela reclamada.

Quanto às irregularidades apontadas na petição de impugnação (fl. 1290), não são válidas, visto que não observado o regulamento de forma adequada.

A reclamante alega *“as pausas para banheiro, afetam de forma negativa os critérios “Tempo Disponível” e “Aderência”, prejudicando a ora Recorrente no recebimento do PIV (remuneração variável). Por fim, restou incontroverso que o PIV dos supervisores dependia diretamente do PIV dos atendentes, o que apenas demonstra o assédio moral organizacional”*. Alega que os métodos de cobrança e a forma de vinculação da remuneração do empregado violam sua dignidade, constituindo ato ilícito apto a gerar o direito a indenização. Aponta violação aos arts. 1º, II e IV, 5º, V e X, da Constituição Federal, 186, 187 e 927, do Código Civil, bem como transcreve arestos para confronto de teses.

Ao exame.

O Tribunal Regional do Trabalho, com fundamento no quadro fático evidenciado nos autos, concluiu que o cálculo do PIV levava em consideração parâmetros relacionados à produtividade que, embora repercutissem na verba, não ensejariam a irregularidade da política de bonificação implantada na reclamada, até mesmo diante da inexistência de avaliações funcionais negativas.

Extrai-se do acórdão regional, portanto, que o aferição do direito ao prêmio, bem como o critério de cálculo, levava em consideração não somente a produtividade do empregado, ou o atingimento de metas pré-estabelecidas, mas inclusive o tempo efetivamente despendido na jornada de trabalho, pelo que havia possibilidade de penalização por fruição de pausas não autorizadas, inclusive para o uso do banheiro. Essencialmente, a empregada não era proibida de se ausentar do posto de trabalho fora das pausas pré-determinadas, mas esse período impactava afetava indiretamente o PIV:

Ademais, cumpre observar que o programa de bonificação levava em consideração as pausas previstas na Norma Regulamentar (NR) nº 17 do Ministério do Trabalho (item 3.16), não havendo provas nos autos de que a autora fosse proibida de sair do seu posto de trabalho para fazer



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

necessidades fisiológicas além das pausas legalmente previstas. A própria autora informou em seu depoimento que podia ir ao banheiro.

Embora afetassem indiretamente o PIV, não ficou demonstrado que as pausas não programadas repercutissem negativamente nas avaliações funcionais da parte autora nem no pagamento do seu salário base, motivo pelo qual não vislumbro violação ao item 5.7 do Anexo II da NR-17.

É pacífico o entendimento no âmbito desta Corte que a imposição de restrições ao uso de instalações sanitárias configura conduta antijurídica do empregador expressa na afronta à dignidade da pessoa humana e constrangimento à liberdade de ação, à intimidade, e à própria integridade física dos empregados (art. 1º, III, da CF e 223-C, da CLT), que ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador.

Colaciono, nesse sentido, os seguintes arestos:

"RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO - LIMITE DE TEMPO PARA USO DO SANITÁRIO 1. Esta Corte firmou a tese de que a restrição ao uso do banheiro, inclusive por controle de tempo ou frequência, expõe de modo indevido a privacidade e a intimidade do empregado, ofende sua dignidade e gera constrangimento, revelando, em suma, abuso do poder diretivo do empregador e ensejando o pagamento de indenização por dano moral. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável conhecer dos Embargos, a teor do artigo 894, § 2º, da CLT. 3. Tampouco se divisa afronta à Súmula nº 126 do TST, pois a C. Turma procedeu ao exame da controvérsia considerando os fatos registrados no acórdão regional, atinentes à limitação de 5 (cinco) minutos para uso do banheiro fora dos períodos de folga e repouso intrajornada. Embargos não conhecidos" (E-RRAg-70800-87.2013.5.13.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 02/12/2022).

"RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO - LIMITE DE TEMPO PARA USO DO SANITÁRIO 1. Esta Corte firmou a tese de que a restrição ao uso do banheiro, inclusive por controle de tempo ou frequência, expõe de modo indevido a privacidade e a intimidade do empregado, ofende sua dignidade e gera constrangimento, revelando, em suma, abuso do poder diretivo do empregador e ensejando o pagamento de indenização por dano moral. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável conhecer dos Embargos, a teor do artigo 894, § 2º, da CLT. 3. Tampouco se divisa afronta à Súmula nº 126 do TST, pois a C. Turma procedeu ao exame da



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

controvérsia considerando os fatos registrados no acórdão regional, atinentes à limitação de pausas para uso do banheiro fora dos períodos de folga e repouso intrajornada. Embargos não conhecidos" (E-Ag-RR-109200-97.2014.5.13.0022, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 28/10/2022).

CONHEÇO do recurso de revista, por ofensa ao art. 186 do Código Civil.

1.3. INTERVALO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA. IMPOSSIBILIDADE

Sobre a matéria, o Regional consignou:

De acordo com o entendimento sedimentado nos tribunais superiores, a antiga previsão do art. 384 da CLT, antes de sua revogação pela Lei 13.467/2017, aplicável especificamente às trabalhadoras mulheres, foi recepcionada pela Constituição Federal, sem ofensa ao princípio da isonomia previsto no art. 5º, I, da CF/88, o que torna devido à trabalhadora o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário.

Recentemente, o Tribunal Pleno deste Regional firmou entendimento no mesmo sentido, mas, com base no princípio da razoabilidade, limitou a aplicação do referido preceito legal às hipóteses em que o labor extraordinário for superior a 30 minutos, conforme se depreende da Súmula 22 deste Tribunal, abaixo transcrita: "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." No presente caso, verifico que a reclamante prestou labor extraordinário superior a 30 minutos em vários dias da contratualidade, conforme se verifica facilmente no cartão de fl. 953.

Em se tratando de norma de proteção à saúde, sua infringência, nos termos do antigo texto da CLT, não representa mera infração administrativa, consistindo em verba de natureza salarial, devendo ser remunerada com acréscimo de 50%



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

por aplicação analógica do art. 71, § 4º, também da redação anterior à Lei 13.467/2017, além de reflexos.

Portanto, correta a decisão de primeiro grau, razão pela qual rejeito os pedidos recursais das partes.

MANTENHO.

A reclamante sustenta que *"O art. 384, CLT não estabelece qualquer outro critério para o deferimento do intervalo nele previsto, senão a prorrogação do horário normal de trabalho."* Alega que se o legislador não estabeleceu prorrogação mínima, é porque a simples prorrogação da jornada normal é suficiente, a ensejar a concessão de um intervalo de uma hora, como medida de segurança e saúde do trabalho. Aduz que *"a violação, no caso dos autos, é literal e evidente, pelo que dispensa maior digressão."* Aponta violação ao art. 384, da CLT.

Com razão.

A jurisprudência consolidada desta Corte é no sentido de que o art. 384 da CLT estabelece a concessão do referido intervalo nos casos em que prorrogado o labor, não se exigindo qualquer elastecimento mínimo de jornada.

É o que se extrai dos seguintes julgados:

"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 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



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

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).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE . LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. EXTRAPOLAÇÃO EM POUCOS MINUTOS. CONFIGURAÇÃO DO DIREITO. O denominado " intervalo da mulher ", para ser usufruído, tem como condição apenas a prestação de horas extraordinárias, não estando atrelada à específica duração da sobrejornada exercida. Não pode, pois, o julgador impor limitação ao exercício do direito que sequer está prevista em lei. Assim, basta a constatação de que a empregada estava submetida à sobrejornada para que lhe seja reconhecido o direito ao intervalo previsto no artigo 384 da CLT, sendo indiferente, para tanto, a duração do trabalho extraordinário. **Esta Corte já pacificou o entendimento no sentido de que o intervalo previsto no artigo 384 da CLT é devido sempre que houver labor em sobrejornada, sem fixação legal de um tempo mínimo de sobrelabor para concessão do referido intervalo.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-185-58.2015.5.09.0124, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 30/06/2023).

" 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**



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

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. Delaide Miranda Arantes, DEJT 13/11/2020).

"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).

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO À JORNADA EXTRAORDINÁRIA SUPERIOR A 30 MINUTOS. **Não há, na legislação de regência nem na jurisprudência, ressalva sobre a limitação das horas prestadas para o deferimento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Ao contrário, a única exigência para a concessão do referido intervalo é a existência de sobrelabor, independentemente do tempo de duração. Logo, o direito não está condicionado ao labor de um número mínimo de horas extraordinárias. A interpretação restritiva feita pelo Tribunal Regional enseja a inocuidade do próprio instituto, que visa preservar inclusive a saúde e segurança da trabalhadora mulher.** Portanto, não cabe ao intérprete impor restrição ao exercício de direito cuja própria lei de regência não faz. Dessa forma, a caracterização da jornada extraordinária é bastante em si mesma, independentemente do tempo de sua duração, para ensejar a concessão do intervalo do art. 384 da CLT e, por consequência, o seu pagamento em caso de não fruição. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 384 da CLT e provido. (RR-1995-11.2017.5.09.0088, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/11/2022).



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Ressalte-se, ainda, trata-se de contrato de trabalho firmado anteriormente à reforma trabalhista, em 10/11/2014, conforme se extrai do acórdão regional, às fls. 1.611, do primeiro acórdão que afastou a prescrição bienal, às fls. 1.460, pelo que, pelas regras de direito intertemporal, não se aplicam as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017.

Logo, constatada a violação do art. 384 da CLT, **CONHEÇO** do recurso de revista (art. 896, "c", da CLT).

2. MÉRITO

2.1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. LIMITAÇÃO DO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV

A controvérsia dos autos gira em torno de 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, 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.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

Nesse sentido, cito os seguintes julgados desta Corte superior:

"EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. SÚMULA N.º 126 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. CONTRARIEDADE NÃO EVIDENCIADA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. MATÉRIA PACIFICADA. ARTIGO 894, § 2º, DA CLT. 1. A egrégia Turma de origem concluiu que a restrição ao uso do banheiro expõe indevidamente a privacidade da empregada e ofende a sua dignidade, revelando abuso do poder diretivo do empregador, o que rende ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. Ao assim decidir, a Turma lastreou-se no contexto fático revelado pelo Tribunal Regional (que expressamente registrara o controle patronal dos acessos da empregada ao banheiro), limitando-se a conferir-lhe enquadramento jurídico diverso. Não há falar, portanto, em contrariedade à Súmula n.º 126 do TST. Precedentes da SBDI-1 do TST. 2. Os arestos transcritos nos Embargos, para efeito de demonstração do dissenso jurisprudencial, encontram-se superados pela atual, iterativa e notória jurisprudência desta Subseção Especializada, consolidada no sentido de que a restrição ao uso do banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado e ofende a sua dignidade, de maneira a causar-lhe constrangimento, revelando abuso do poder diretivo do empregador e ensejando o pagamento de indenização por danos morais. Precedentes da SBDI-1. 3. Recurso de Embargos de que não se conhece, nos termos do artigo 894, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho" (E-RR-119900-48.2012.5.13.0008, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 16/09/2022).

"AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO DECORRENTE DA INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL (PIV) DEVIDAMENTE DEMONSTRADO NO ACÓRDÃO REGIONAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. DECISÃO AGRAVADA PROFERIDA EM CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. A atual jurisprudência desta Corte Superior firmou entendimento de serem inadequados e reprováveis os procedimentos adotados pela empregadora, seja pelas recomendações que visam limitar o uso dos banheiros sob o aspecto temporal, seja pela circunstância de o tempo despendido na ida ao banheiro influenciar negativamente no cálculo do PIV (Prêmio de Incentivo Variável) evidenciando a existência de um mecanismo que visa restringir o uso daquelas dependências, induzindo o trabalhador a negligenciar suas necessidades fisiológicas sob pena de ver reduzida sua remuneração. Considerando que no caso dos autos ficou consignado no acórdão regional a circunstância de que o tempo despendido na ida ao banheiro influencia negativamente no cálculo do PIV (Prêmio de Incentivo Variável), não há



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

falar-se no óbice da Súmula n.º 126 do TST. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-845-91.2019.5.09.0001, **1ª Turma**, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 27/11/2023).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/2017. 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. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 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 determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 - A controvérsia dos autos reside em saber se a influência das pausas para ida ao banheiro no cálculo do PIV - Prêmio de Incentivo Variável caracteriza restrição ao uso dos sanitários. 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 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 - Esta Corte, na esteira da referida norma, vem se posicionando no sentido de que essa vinculação das idas ao banheiro à remuneração do empregado caracteriza controle indireto de seu uso, cuja prática é sabidamente vedada por ofender a dignidade do trabalhador. 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" (RR-865-08.2020.5.09.0661, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/11/2023).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO POSTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017 (...) DANO MORAL - VINCULAÇÃO DA VERBA "PIV" AO TEMPO DE USO DO BANHEIRO - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA Divisada violação ao artigo 5º,



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

inciso X, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista, no tema. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO POSTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAL - VINCULAÇÃO DA VERBA "PIV" AO TEMPO DE USO DO BANHEIRO - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA Esta Eg. Corte firmou jurisprudência no sentido de que a vinculação da verba "PIV" (Prêmio de Incentivo Variável) ao tempo de uso do banheiro viola a dignidade do trabalhador e enseja indenização por dano moral. Julgados" (RRAg-1596-06.2017.5.09.0662, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 27/10/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA TEL CENTRO DE CONTATOS LTDA - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAL - CONTROLE E RESTRIÇÃO DE USO DO BANHEIRO. 1. O Tribunal Regional consigna ter havido controle de frequência quanto ao uso do banheiro e para beber água, mediante registro no sistema. Conclui que caracteriza dano moral exigir que as ausências para ir ao banheiro e para beber água sejam contabilizadas na jornada de trabalho. Incidência da Súmula nº 126 do TST. 2. Esta Corte consolidou entendimento no sentido de que restringir a utilização do banheiro pelo empregado viola os seus direitos de personalidade e sua dignidade, porque impede que satisfaça suas necessidades fisiológicas, podendo até mesmo comprometer a sua saúde. 3. Conforme externa a decisão da SBDI-1, nos autos do E-RR-119900-48.2012.5.13.0008 (DEJT 16/9/2022), de que *"a restrição ao uso do banheiro expõe indevidamente a privacidade do empregado e ofende a sua dignidade, de maneira a causar-lhe constrangimento, revelando abuso do poder diretivo do empregador e ensejando o pagamento de indenização por danos morais"*. Precedentes. 4. A decisão de origem está em sintonia com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, o que torna impossível o processamento do recurso de revista, a teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1919-47.2020.5.10.0801, **2ª Turma**, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 08/09/2023).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. TEMPO DE USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL) 1 - Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

DOENÇA OCUPACIONAL 1 - Há transcendência política, pois constatado o desrespeito à jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. (...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. TEMPO DE USO DO BANHEIRO. INFLUÊNCIA NO CÁLCULO DO PIV (PRÊMIO DE INCENTIVO VARIÁVEL) 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 *"na análise acerca dos pedidos de diferenças e reflexos advindos da parcela PIV, inexistiu qualquer ilegalidade na instituição, por liberalidade, de política remuneratória por meio da qual, quanto mais o trabalhador permanecesse em seu posto de serviço, realizando atendimentos, maior seria o valor de sua remuneração, mediante regras pré estabelecidas e de conhecimento do reclamante desde sua contratação, inclusive, de que a redução de seu PIV impactaria também a remuneração do seu supervisor. Tampouco comprovadas as alegadas restrições à utilização dos sanitários durante a jornada, sendo certo a organização interna no sentido de evitar que muitos empregados paussem os atendimentos concomitantemente não implica impedimento à utilização dos sanitários, mas, sim, medida tendente à organização do setor em relação à demanda de atendimentos o que, de resto, inseriu-se no poder diretivo da ex-empregadora."* 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



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

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\$ 30.000,00, 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" (RR-1153-36.2020.5.09.0020, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 18/08/2023).

Assim, havendo vinculação das idas ao banheiro à remuneração do empregado, 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.

Logo, **DOU PROVIMENTO** ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. Ante a relevância e da reiteração do tema, encaminhe-se cópia do presente acórdão ao Ministério Público do Trabalho.

2.2. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO TEMPO DE DURAÇÃO DA SOBREJORNADA. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA. 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



PROCESSO Nº TST-RR-992-38.2020.5.09.0016

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista com fulcro no art. 896, "c", da CLT, (i) no tema "indenização por danos morais – restrição ao uso do banheiro – influência no cálculo do PIV", por ofensa ao art. 186 do Código Civil, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. Ante a relevância e da reiteração do tema, encaminhe-se cópia do presente acórdão ao Ministério Público do Trabalho; (ii) quanto ao tema "Intervalo do art. 384 da CLT. Limitação da condenação ao tempo de duração da sobrejornada" por violação do art. 384 da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão regional, afastar a limitação imposta e reconhecer o direito às horas extras decorrentes da não concessão do intervalo do art. 384 da CLT sempre que houver extrapolação da jornada contratual, independentemente do tempo da sobrejornada, conforme se apurar em liquidação de sentença. Mantido o valor arbitrado à condenação.

Brasília, 10 de abril de 2024.

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

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator