



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

Agravante: **AMANDA DA SILVA SANCHES**

Advogado : Dr. Leandro Augusto Buch

Advogado : Dr. Paulo Texeira Martins

Agravado : **TELEFÔNICA BRASIL S.A.**

Advogado : Dr. Marco Aurelio Guimaraes

Advogado : Dr. Thiago Torres Guedes

Advogado : Dr. Danielli Yumi Nagano

GMAAB/tpn

DECISÃO

Trata-se de agravo e instrumento interposto contra o r. despacho por meio do qual a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho negou seguimento ao recurso de revista. Sustenta que aludido despacho deve ser modificado para possibilitar o trânsito respectivo.

Examinados. Decido.

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, com supedâneo no artigo 896, § 1º, da CLT, negou trânsito ao recurso de revista da parte agravante, que manifesta o presente agravo de instrumento, reiterando as razões de revista.

No entanto, tais argumentos desservem para desconstituir o despacho agravado.

Eis os termos do despacho agravado:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Recurso tempestivo (decisão publicada em 04/11/2019 - fl./ld. ada8307; recurso apresentado em 11/11/2019 - fl./ld. e012f4d).

Representação processual regular (fl./ld. 99e8ea9).

Preparo inexigível.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

TRANSCENDÊNCIA

Nos termos do artigo 896-A, § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe ao Tribunal Superior do Trabalho analisar se a causa oferece transcendência em relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.

Alegação(ões):

- divergência jurisprudencial.
- violação da (o) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 444; artigo 818; Código de Processo Civil de 2015, artigo 373, inciso I; artigo 373, inciso II; Código de Processo Civil de 1973, artigo 333, inciso II; Código Civil, artigo 123; artigo 123, inciso II; artigo 123, inciso III; artigo 166, inciso II; artigo 186; artigo 187.
- divergência jurisprudencial.
- violação à NR 17.

A recorrente pede a condenação da ré ao pagamento do PIV, pelo teto estabelecido na política interna (70% do salário), com reflexo, e Extra Bônus (17,5% do salário).

Fundamentos do acórdão recorrido:

"a) Reflexos do PIV em RSR

No que tange à repercussão nos repousos semanais remunerados, esta MM. Turma entende que sendo a verba de natureza salarial devem repercutir em repousos semanais remunerados em razão da própria empregadora ter juntado documentos que indicam que o prêmio não era pago unicamente em razão da produção, pelo que não é este o caso de incidência do entendimento consolidado na Súmula 225 do C. TST, mas sim do contido no artigo 457, § 1º, da CLT, conforme precedente do processo 07655-2012-020-09-00-6, publicado em 12-05-2014, de Relatoria da Exma. Des. Márcia Domingues. Segundo esta decisão, aplicável ao presente caso, não se admite abatimento de forma global dos valores pagos a título do PIV, pois as fichas financeiras não permitem a apuração dos alegados valores quitados "da média do PIV" sobre férias com o terço constitucional, 13º salário e FGTS e a Ré não aponta nenhum documento específico que comprove o pagamento de referidos reflexos.

Devidos, pois, reflexos do PIV em DSR.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

Serão abatidos os reflexos eventualmente pagos pela reclamada, desde que comprovados nos autos.

Embora sejam devidos os reflexos das horas extras no repouso semanal remunerado, estes não podem refletir juntos nas demais verbas, ante o estabelecido na súmula 20 deste E. TRT.

Reformo parcialmente a r. decisão para determinar reflexos do PIV em DSR, observada a súmula 20 deste E. TRT.

b) Diferenças de PIV - ilegalidade da política - ônus da prova - pagamento pelo teto e extra bônus

Inicialmente destaco que 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.

Quanto aos critérios, ressalto que a própria política prever o pagamento pela média quanto houver "falta de resultados por motivos sistêmicos" (item 9.3.19 - ID. baa2bc0 - Pág. 16), de forma que as pausas sistêmicas, ao contrário do alegado, não representam prejuízo ao empregado. Quanto às demais variáveis estipuladas para o pagamento do PIV e mencionadas pela recorrente, 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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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.

Outrossim, o empregador concedia aos empregados duas pausas de 10 minutos mais uma de 20 minutos, além de poder acionar uma pausa adicional de 5 minutos, tudo sem prejuízo do PIV. 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.

Logo, não há ilicitude no programa PIV.

Além de não se vislumbrar qualquer ilegalidade da política do PIV, a alegação de que a parcela deve ser apurada no percentual de 70% do salário mensal da autora não é crível, pois é fato notório que este era o valor máximo do prêmio de incentivo variável - PIV, portanto, tal percentual era devido estritamente em caso de atingimento integral da meta, o que incontroversamente não ocorria com a autora.

Por fim, quanto ao extra-bônus (17,5% sobre o salário), não obstante a comprovação do atingimento das metas estabelecidas seja atribuída à empregadora, não há comprovação de que a autora estivesse colocada entre os 10% que mais produziram da célula, além de ter cumprido 110% de metas do PIV (conforme requisitos admitidos pela própria autora como de recebimento da verba na petição inicial). O próprio pedido da autora de pagamento do teto do PIV demonstra que a reclamante não recebia pelo teto, razão pela qual entendo indevido o pagamento da parcela. Portanto, a autora teria que receber, para o fazer jus ao pagamento do extra bônus, valor superior ao teto do PIV, o que não restou confirmado pelas provas dos autos.

Mantenho.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

CONCLUSÃO DO TÓPICO: Reforma parcialmente a r. decisão para determinar reflexos do PIV em DSR."

A alegação de afronta a dispositivo contido em norma regulamentadora não viabiliza o processamento de recurso de revista, que somente é cabível das decisões proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou ofensa direta à Constituição da República, a teor do artigo 896, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto à legalidade da PIV e ao deferimento de diferenças de prêmio e extra-bônus, de acordo com as premissas de fato e direito delineadas no acórdão, não se vislumbra possível violação literal e direta aos dispositivos da legislação federal invocados.

A alegação de divergência jurisprudencial não viabiliza o recurso. De acordo com o artigo 896, § 8º, da CLT, incluído pela Lei 13.015/2014, a parte que recorre deve mencionar "as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados". Não tendo a recorrente observado o que determina o dispositivo legal, é inviável o processamento do recurso de revista.

De todo o modo, aresto oriundo de Turmas do Tribunal Superior do Trabalho não enseja o conhecimento do recurso de revista, nos termos do artigo 896, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho.

Denego.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Limitação de Uso do Banheiro.

Alegação(ões):

- violação do(s) inciso II do artigo 1º; inciso IV do artigo 1º; artigo 5º; inciso V do artigo 5º; inciso X do artigo 5º; inciso XXI do artigo 7º; artigo 170; incisos VIII e do artigo 170 da Constituição Federal.

- violação da (o) artigo 186 do Código Civil; artigo 187 do Código Civil; artigo 927 do Código Civil; artigo 333 do Código



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

de Processo Civil de 1973; artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

- divergência jurisprudencial.

A recorrente pede a condenação do réu em indenização por danos morais decorrentes da limitação ao uso de banheiro.

Fundamentos do acórdão recorrido :

"(...)

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 vênia 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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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 ida 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 tem duração de 10 minutos e uma tem



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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, 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.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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."

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-AIRR-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 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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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 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 conseqüente pagamento da verba



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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."

Considerando as premissas fático-jurídicas delineadas no acórdão, não se vislumbra possível violação literal e direta aos dispositivos da Constituição Federal e da legislação federal invocados.

O recurso de revista não se viabiliza por divergência jurisprudencial porque não há identidade entre as premissas fáticas delineadas no acórdão e aquelas retratadas nos arestos paradigmáticos. Aplica-se o item I da Súmula 296 do Tribunal Superior do Trabalho.

Denego.

Duração do Trabalho / Intervalo Intrajornada / Intervalo 15 Minutos Mulher.

Alegação(ões):

- violação da(o) artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A autora insurge-se contra a limitação imposta à concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Alega que o dispositivo legal não estabelece qualquer limitação.

Fundamentos do acórdão recorrido :

"(...)

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:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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.

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:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

(..) 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,



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012).

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."

De acordo com os fundamentos expostos no acórdão, especialmente o de que a limitação imposta no acórdão tem como base o princípio da razoabilidade, não se vislumbra possível violação literal e direta (artigo 896, "c", da CLT) ao dispositivo da legislação federal mencionado.

Denego.

CONCLUSÃO

Denego seguimento.

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



PROCESSO Nº TST-AIRR-1127-40.2017.5.09.0021

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.

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.

Publique-se.

Brasília, 12 de novembro de 2021.

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

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator