PROCESSO Nº TST-ARR - 1504-21.2017.5.12.0023

A C Ó R D Ã O
7ª Turma
GMAAB/ssm/dao/CMT

RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO.
I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MANUSEIO DE PRODUTOS RESFRIADOS. O Tribunal Regional, soberano da análise do conjunto fático-probatório, consignou, expressamente, que o ambiente de trabalho não é considerado artificialmente frio, mas tão somente, os produtos manipulados. Registrou ainda, que a empresa fornecia equipamentos de proteção individual necessários a afastar eventuais danos ao empregado, para a correta manipulação dos produtos resfriados. Logo, para se chegar à conclusão diversa, necessário seria o reexame do contexto fático-probatório, procedimento que encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte, o que inviabiliza o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido**.
II – RECURSO DE REVISTA. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO. PERDÃO TÁCITO. O Tribunal Regional explicitou que "*No que tange ao requisito da imediatidade (invocado com maior ênfase pelo autor a ponto de dizer que "pouco importa se a desídia restou caracterizada"), ressalto a sua relevância nos casos de infrações pontuais, não reiteradas, ou de maior gravidade, devendo ser então sopesado para afastar ou não possível perdão tácito.*". Consignou, ainda, que restou evidenciada "*terem sido muitas as infrações do empregado que de pronto recebeu a penalização. Por isso, o interregno entre a última sanção (suspensão em 06-6-2017 por faltas injustificadas ao serviço entre 01 e 06-6-2017) e demissão (em 09-10-2017) não é suficiente para que se admita perdão tácito. Aliás, pelo quantitativo de sanções aplicadas, de perdão não há cogitar*". Verifica-se, com base no histórico funcional constante do acórdão, que foram várias as faltas cometidas, conforme ressaltado pela Corte de origem, porém o registro da última punição de suspensão por falta injustificada foi em 06/06/2017 sendo que a despedida por justa causa foi aplicada apenas em 09/10/2017, ou seja, 4 meses após, não havendo registro no acórdão da instauração de procedimento administrativo. Nesse contexto, entende-se que configurada a ausência do requisito da imediatidade não se justifica a justa causa para a dispensa, pois a ordem jurídica exige que as penas trabalhistas sejam aplicadas logo após o cometimento da falta. **Recurso de revista conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido.**
TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA DE TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPRESA AO FINAL DA JORNADA. A causa versa sobre a consideração dos minutos gastos pelo empregado na espera de transporte fornecido pela empresa ao final da jornada, como tempo à disposição do empregador. Nos termos da Súmula 366 desta Corte, *"não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários", porém, "se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)".* Conforme entendimento pacificado neste Tribunal Superior, não há necessidade de que o empregado esteja prestando serviços, sendo suficiente que esteja à disposição do empregador, o que ocorre quando desempenha atividades preparatórias ou espera o transporte fornecido pela empresa ao final da jornada. **Recurso de revista conhecido por violação do artigo 4º, da CLT e provido.**
USO DO BANHEIRO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. SUBSTITUIÇÃO NA LINHA DE PRODUÇÃO. DANO

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

EXTRAPATRIMONIAL NÃO CONFIGURADO. A Corte Regional manteve a improcedência do pleito de indenização por danos extrapatrimoniais em face da alegada restrição ao uso do banheiro. O quadro fático retratado pelo Regional revela que *"Embora reconhecida a existência de restrição ao uso do banheiro, não havia proibição, sendo que fora daquele tempo pré-determinado pelo empregador, poderia fazer o uso quando solicitada a substituição por outro colega de trabalho. Nesse sentido a prova testemunhal: 'o uso do banheiro era permitido nos intervalos e, caso fosse necessário, durante a atividade, mas deveria ser comunicado ao encarregado que colocava outra pessoa no lugar; que nunca foi privada de ir ao banheiro ou de tomar medicação ou água; que a depoente nunca presenciou ser negado a alguém a oportunidade de ir ao banheiro' (ID fb821b1)*"(pág. 565)" . Extrai-se do acórdão do Regional que não havia limitação ao uso do banheiro no aspecto temporal e de quantidade, mas sim a necessidade de comunicação, a fim de que houvesse a substituição do empregado na linha de produção, o que não se considera propriamente uma limitação, mas tão somente uma necessidade que decorre do tipo de trabalho desenvolvido na empresa. Assim, verifica-se que não restou configurada a conduta abusiva do poder diretivo, ensejadora de reparação indenizatória. Há precedentes desta Corte nesse mesmo sentido. Incidência do óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-ARR - 1504-21.2017.5.12.0023**, em que é Agravante e Recorrente **JOSÉ LEONARDO FERNANDES DUARTE** e é Agravada e Recorrida **JBS AVES LTDA.**

O Tribunal Regional, por meio do acórdão de págs. 537-551, complementado às págs. 587-588, negou provimento ao recurso ordinário do autor e deu parcial provimento ao recurso ordinário da empresa.

Inconformado, o autor interpôs recurso de revista (págs. 599-623), o qual foi admitido parcial por meio do da decisão de págs. 625-628.

Contra tal decisão o autor interpôs agravo de instrumento (págs. 662-683).

Apresentada contraminuta e contrarrazões, dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

O agravo de instrumento é tempestivo, está subscrito por advogado devidamente habilitado, isento o preparo e regularmente formado. CONHEÇO.

2 – MÉRITO

O autor, alega, em síntese, que *"... ainda que o ambiente não seja considerado frio em sua totalidade, há exposição ao agente nocivo frio o contato com produtos a 4°C, pois, obviamente, as mãos fazem parte do corpo humano e também devem estar protegidas contra o frio, não havendo qualquer exigência no anexo n° 09, da NR-15, que estabeleça a insalubridade pelo contato pelo frio somente pela temperatura do recinto*.". Insiste na alegada violação do artigo 195 da CLT e colaciona arestos.

Eis o trecho do acórdão regional, transcrito nas razões de recurso de revista (pág. 615);

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

> Em síntese, a caracterização da insalubridade em razão do frio advindo da manipulação de produtos resfriados não se sustenta tecnicamente. Isso porque o contato das mãos com produtos resfriados ou congelados não gera o direito à percepção do pretendido adicional, pois a lei a restringe ao ambiente artificialmente frio, nada discorrendo a respeito da temperatura dos produtos manipulados. Ressalte-se, o ambiente não é considerado artificialmente frio, mas apenas os produtos manipulados. Além disso, a ré fornecia equipamentos de proteção individual necessários e suficientes, no meu entender, à elisão de eventuais prejuízos (luvas de lã, de malha, anti-corte)

À análise.

O Tribunal Regional, soberano da análise do conjunto fático probatório, consignou, expressamente, que o ambiente de trabalho não é considerado artificialmente frio, mas tão somente, os produtos manipulados.

Registrou ainda, que a empresa fornecia equipamentos de proteção individual necessários a afastar eventuais danos ao empregado, para a correta manipulação dos produtos resfriados.

Logo, para se chegar à conclusão diversa, necessário seria o reexame do contexto fático-probatório, procedimento que encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte, o que inviabiliza o prosseguimento do recurso de revista, a pretexto da alegada violação dos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

II - RECURSO DE REVISTA

Satisfeitos os pressupostos referentes à tempestividade e ostenta representação e preparo regulares, pelo que passo à análise dos específicos do recurso.

1 – CONHECIMENTO

1.1 - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – FALTA GRAVE – AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO – PERDÃO TÁCITO

O autor alega, em síntese, que o princípio da imediatidade é indispensável para aplicação da justa causa, não podendo ser relativizado.

Colaciona arestos.

Eis o trecho do acórdão regional, destaco nas razões de recurso de revista (págs. 607):

> No que tange ao requisito da imediatidade (invocado com maior ênfase pelo autor a ponto de dizer que "pouco importa se a desídia restou caracterizada"), ressalto a sua relevância nos casos de infrações pontuais, não reiteradas, ou de maior gravidade, devendo ser então sopesado para afastar ou não possível perdão tácito. Mas não é esta a situação revelada na presente ação, pois se observa terem sido muitas as infrações do empregado que de pronto recebeu a penalização. Por isso, o interregno entre a última sanção (suspensão em 06-6-2017 por faltas injustificadas ao serviço entre 01 e 06-6-2017) e demissão (em 09-10-2017) não é suficiente para que se admita perdão tácito. Aliás, pelo quantitativo de sanções aplicadas, de perdão não há cogitar.

À análise.

O aresto do TRT da 6ª Região ao pontuar que "*Indispensável a comprovação do requisito da imediatidade para caracterizar a reprovação do empregador com o ato faltoso e para afastar a hipótese de perdão tácito*" (pág. 606) trouxe tese diametralmente oposta a fixada pelo acórdão recorrido no sentido de que o "*requisito da imediatidade (invocado com maior ênfase pelo autor a ponto de dizer que "pouco importa se a desídia restou caracterizada"), ressalto a sua relevância nos casos de infrações pontuais, não reiteradas, ou de maior gravidade, devendo ser então sopesado para afastar ou não possível perdão tácito*" a autorizar o conhecimento do recurso de revista.

CONHEÇO do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

1.2 – TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA DE TRANSPORTE FORNECIDO PELA RECLAMADA AO FINAL DA JORNADA.

O autor alega que "*... a recorrente dependia do transporte da reclamada para chegar na empresa, e também para ir embora após o encerramento da jornada, eis que não havia outro meio de*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

deslocamento, evidente que estava à disposição do empregador.".

Indica violação do artigo 4º, da CLT e colaciona arestos.

Eis o trecho do acórdão regional, transcrito nas razões de recurso de revista (pág. 619):

> Razão não lhe assiste, pois o tempo de espera do transporte, apesar de comprovada a existência deste lapso temporal entre o final da jornada e o início do trajeto itinerante, não pode ser considerado como sendo à disposição da ré. Com efeito, todos os empregados que se utilizam do transporte público, mesmo em grandes centros urbanos, estão sujeitos a despender minutos de espera para tomar a condução.

À análise.

A causa versa sobre a consideração dos minutos gastos pelo empregado na espera pelo transporte fornecido pela empresa ao final da jornada, como tempo à disposição do empregador.

Nos termos da Súmula 366 desta Corte*, "não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários", porém, "se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)"*.

Conforme entendimento pacificado neste Tribunal Superior, não há necessidade de que o empregado esteja prestando serviços, sendo suficiente que esteja à disposição do empregador, o que ocorre quando desempenha atividades preparatórias ou espera o transporte fornecido pela empresa ao final da jornada.

Precedentes:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. LIMITE DE 10 MINUTOS DIÁRIOS ULTRAPASSADO . A decisão regional está em conformidade com a Súmula 366 do TST, no sentido de que, ultrapassado o limite de tolerância de dez minutos diários, deve ser considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador. Incidência do óbice da Súmula 333 do TST no conhecimento do apelo. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-118-60.2014.5.09.0017, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 01/07/2022).
>
> "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. LIMITE DE 10 MINUTOS DIÁRIOS ULTRAPASSADO . A decisão regional está em conformidade com a Súmula 366 do TST, no sentido de que, ultrapassado o limite de tolerância de dez minutos diários, deve ser considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador. Incidência do óbice da Súmula 333 do TST no conhecimento do apelo. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-118-60.2014.5.09.0017, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 01/07/2022).
>
> ". AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO DE ESPERA DA CONDUÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1 . Cinge-se a controvérsia a definir se o período despendido na espera do transporte ofertado pela empresa constitui tempo à disposição do empregador. 2. Constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista sob o prisma do pressuposto de transcendência revelou que: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que o acórdão recorrido revela consonância com a jurisprudência iterativa, notória e atual deste Tribunal Superior, no sentido de que deve ser computado, como tempo à disposição do empregador, o tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa, tanto antes do início da jornada, quanto após o término do expediente, à espera do transporte, fornecido pelo empregador,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

quando excedida a tolerância diária de dez minutos; b) não se verifica a transcendência jurídica , visto que ausentes indícios da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante da jurisprudência dominante nesta Corte superior, a obstaculizar a pretensão recursal; c) não identificada a transcendência social da causa, visto que não se cuida de pretensão recursal formulada em face de suposta supressão ou limitação de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em transcendência econômica , visto que o valor arbitrado à condenação não se revela elevado ou desproporcional ao pedido formulado e deferido na instância ordinária. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o processamento do Recurso de Revista, no particular. 4. Agravo de Instrumento não provido. (...) (AIRR-11223-67.2016.5.03.0102, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 17/09/2021).

(...) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PRIMEIRA RECLAMADA - MAGNESITA REFRATÁRIOS S.A. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. MINUTOS RESIDUAIS. ESPERA DE TRANSPORTE COLETIVO FORNECIDO PELA EMPRESA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. 1. A jurisprudência desta Corte uniformizadora vem-se fixando justamente no sentido de que deve ser computado, como tempo à disposição do empregador, o tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa, tanto antes do início da jornada, em deslocamento interno, quanto após o término do expediente, à espera do transporte fornecido pelo empregador para o retorno à sua residência. 2. Revelando a decisão recorrida sintonia com a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, não se habilita a conhecimento o Recurso de Revista, nos termos do artigo 896, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. 3. Recurso de Revista não conhecido. (...) (RR-20900-29.2005.5.17.0002, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma , DEJT de 10/11/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. TEMPO DE ESPERA DO TRANSPORTE NA EMPRESA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPREGADORA. SÚMULA Nº 366 DO TST. Trata-se de insurgência da reclamada contra a sua condenação ao pagamento de vinte e cinco minutos extras, três vezes por semana, pelo tempo gasto na espera da condução fornecida pela empregadora. Os cinco minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho não constituem horas em sobrejornada, tendo-se em vista o fato de que o empregado necessitaria de um tempo considerado razoável para a execução da obrigação prevista no artigo 74, § 2º, da CLT, anotando a hora de entrada e a de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico, bem como se preparando para o trabalho com troca de uniforme. A limitação da tolerância de cinco minutos decorre da impossibilidade de todos os empregados registrarem, ao mesmo tempo, o ponto mecânico, além de não ser o ponto registrado imediatamente após a chegada ou mesmo a saída do empregado do local de trabalho. Todavia, extrapolado esse tempo, deve ser assegurado ao autor o recebimento de horas extraordinárias, no período que sucede a jornada contratual, pois a jurisprudência desta Corte firma-se no entendimento de que o tempo em que o empregado fica à disposição na empresa, aguardando pelo transporte fornecido pela empregadora, é tempo à sua disposição e, assim, constitui horas extraordinárias. Nesse contexto, verifica-se que o Regional, ao adotar a tese de que devem ser pagos, como hora extra, os minutos que sucedem a jornada de trabalho, gastos na espera de condução fornecida pela empregadora, decidiu em consonância com o entendimento preconizado pela Súmula nº 366 do TST (precedentes). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-95-05.2016.5.23.0131, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma , DEJT de 23/03/2018).

(...) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA DO TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPREGADORA. Nos termos da Súmula 366/TST, "não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc)". A propósito, os atos preparatórios executados pelo trabalhador para o início e a finalização da jornada, sem dúvida, atendem muito mais à conveniência da empresa do que do empregado. Certo é que, a partir do momento em que o empregado ingressa no estabelecimento da empresa, encontra-se à disposição do empregador (CLT, art. 4º), passando desde já a se submeter ao poder hierárquico e ao regulamento da empresa. Nessa diretriz, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que também se considera tempo à disposição do empregador aquele despendido pelo empregado na espera do transporte fornecido pela empresa. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-1069-92.2012.5.24.0086, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma , DEJT de 13/04/2018).

Por estar a decisão regional em desconformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte, **conheço** do recurso de revista por violação do art. 4º da CLT.

1.3 – USO DO BANHEIRO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. SUBSTITUIÇÃO NA LINHA DE PRODUÇÃO. DANO EXTRAPATRIMONIAL NÃO CONFIGURADO

O autor alega, em síntese, "*... existência de inequívoca limitação à utilização das toaletes, como a necessidade de pedir autorização para o uso ou modulação no uso...*". Requer assim, a condenação da empresa em indenização por danos extrapatrimonais, em decorrência da limitação ao uso de banheiros durante a jornada de trabalho. Sustenta, ainda, "*ao criar empecilhos para que uma pessoa possa utilizar livremente o banheiro, a empregadora certamente invadiu sua intimidade. Ninguém vai ao banheiro para passar tempo, até porque não é um local adequado para tanto, mas vai para satisfazer necessidade básica, intrínseca a todo o ser humano*."

Indica violação ao artigo 5º, X, da Constituição Federal e colaciona arestos.

Eis o trecho do acórdão regional, transcrito nas razões de recurso de revista (pág. 620):

> Embora reconhecida a existência de restrição ao uso do banheiro, não havia proibição, sendo que fora daquele tempo pré-determinado pelo empregador, poderia fazer o uso quando solicitada a substituição por outro colega de trabalho.
>
> Nesse sentido a prova testemunhal: "o uso do banheiro era permitido nos intervalos e, caso fosse necessário, durante a atividade, mas deveria ser comunicado ao encarregado que colocava outra pessoa no lugar; que nunca foi privada de ir ao banheiro ou de tomar medicação ou água; que a depoente nunca presenciou ser negado a alguém a oportunidade de ir ao banheiro" (ID fb821b1).
>
> Nesse contexto, entendo que a limitação ao uso do banheiro assim operada pela ré não se configura ato ilícito do qual possa decorrer responsabilidade civil capaz de ensejar a compensação por danos morais, estando dentro do exercício do poder diretivo do empregador, não restando provada postura abusiva ou desproporcional da empregadora e, tampouco, o aventado abalo moral.

À análise.

O acórdão regional consignou que "*Embora reconhecida a existência de restrição ao uso do banheiro, não havia proibição, sendo que fora daquele tempo pré-determinado pelo empregador, poderia fazer o uso quando solicitada a substituição por outro colega de trabalho. Nesse sentido a prova testemunhal: 'o uso do banheiro era permitido nos intervalos e, caso fosse necessário, durante a atividade, mas deveria ser comunicado ao encarregado que colocava outra pessoa no lugar; que nunca foi privada de ir ao banheiro ou de tomar medicação ou água; que a depoente nunca presenciou ser negado a alguém a oportunidade de ir ao banheiro' (ID fb821b1)*"(pág. 565).

Extrai-se do acórdão do Regional que não havia limitação ao uso do banheiro no aspecto temporal e de quantidade, não se podendo concluir que havia algum tipo de restrição temporal ou de quantidade acerca da utilização do banheiro, mas sim a necessidade de comunicação, a fim de que houvesse a substituição do empregado na linha de produção, o que não se considera propriamente uma limitação, mas tão somente uma necessidade que decorre do tipo de trabalho desenvolvido na empresa.

Assim, verifica-se que não restou configurada a conduta abusiva do poder diretivo, ensejadora de reparação indenizatória.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

Cito os precedentes:

"RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIORMENTE À LEI 13.467/2017. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. USO DO BANHEIRO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. SUBSTITUIÇÃO NA LINHA DE PRODUÇÃO. DANO EXTRAPATRIMONIAL NÃO CONFIGURADO. A Corte Regional manteve a improcedência do pleito de indenização por danos extrapatrimoniais em face da alegada restrição ao uso do banheiro. O quadro fático retratado pelo Regional revela que "havia pausas para os empregados utilizarem os sanitários e, fora desses momentos, havendo necessidade de se ausentar da linha de produção para dirigir-se ao banheiro, bastaria ao empregado comunicar aos superiores, para que fosse substituído por outro colega". Extrai-se do acórdão do Regional que não havia limitação ao uso do banheiro no aspecto temporal e de quantidade, mas sim a necessidade de comunicação, a fim de que houvesse a substituição do empregado na linha de produção, o que não se considera propriamente uma limitação, mas tão somente uma necessidade que decorre do tipo de trabalho desenvolvido na empresa. Assim, verifica-se que não restou configurada a conduta abusiva do poder diretivo, ensejadora de reparação indenizatória. Há precedentes desta Corte nesse mesmo sentido. Incidência do óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...)"(ARR-1669-21.2014.5.12.0008, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 30/08/2024).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA SOCIAL, POLÍTICA OU JURÍDICA. A Corte Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais decorrentes da alegada limitação ao uso do banheiro. Da decisão recorrida, não é possível extrair que havia algum tipo de restrição, temporal ou de quantidade, acerca da utilização do banheiro, mas sim necessidade de comunicação a fim de que houvesse a substituição do empregado na linha de produção, o que não se considera propriamente uma limitação, mas tão somente uma necessidade que decorre do tipo de trabalho desenvolvido na empresa. Verifica-se, ainda, que o e. TRT entendeu não ter sido comprovada pela reclamante a alegada proibição de uso do banheiro pela ausência de substituto em determinado momento. Conclusão diversa demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento incabível nesta esfera recursal ante o óbice da Súmula 126/TST. Assim, verifica-se que não restou configurada a conduta abusiva do poder diretivo, ensejadora de reparação indenizatória. Precedentes. Ante o exposto, entende-se que o recurso de revista não oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social, política ou jurídica, previstos no artigo 896-A, §1º, II, III e IV, da CLT, uma vez que não há afronta a direito social constitucionalmente assegurado, bem como não se está diante de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, tampouco de decisão proferida de forma dissonante da jurisprudência do TST ou do STF. Não se enquadrando, portanto, o recurso de revista em nenhuma das hipóteses de transcendência previstas no artigo 896-A da CLT, não prospera o agravo de instrumento que visa destrancá-lo, no aspecto. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência. (ARR-231-52.2017.5.12.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/05/2021).

"(...) USO DO BANHEIRO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. SUBSTITUIÇÃO NA LINHA DE PRODUÇÃO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais em decorrência da utilização do banheiro. A delimitação fática do acórdão regional não permite concluir que havia restrição, temporal ou de quantidade, acerca da utilização do banheiro, mas sim necessidade de autorização a fim de que houvesse a substituição do empregado na linha de produção. Assim, verifica-se que não restou configurada a conduta abusiva do poder diretivo, ensejadora de reparação indenizatória. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...)." (ARR-972-92.2017.5.12.0008, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 21/10/2022).

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A jurisprudência desta Corte é a de que a restrição ao uso de banheiros por parte do empregador, em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado, pode configurar lesão à sua integridade, a ensejar a indenização por dano moral. Entretanto, no caso em análise, o quadro fático trazido pelo Regional, segundo o qual, para ir ao banheiro, o empregado deveria pedir autorização para a sua substituição, por si só, não é suficiente para concluir que o empregador, de fato, restringia o uso dos sanitários, em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado. Diante de tal contexto fático, insuscetível de reexame nesta fase processual, a teor da Súmula nº 126/TST, não se verifica a violação do artigo 5º, V e X, da CF, em razão da não comprovação da prática ilícita da reclamada. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (ARR-1605-06.2017.5.12.0008, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2020).

TRANSCENDÊNCIA - EXAME CONJUNTO DOS DEMAIS TEMAS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. Exame de ofício da decisão recorrida: o TRT se limitou a afirmar que, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, incumbe ao reclamante comprovar o quadro fático por ele alegado de que não possui liberdade de usar banheiros nas dependências do local de trabalho, ônus do qual não se desincumbiu. A Corte Regional, no ponto, considerou que, das alegações, por si só, não se pode inferir que havia restrição ao uso do banheiro. Ressaltou ainda que os fatos descritos levam ao entendimento segundo o qual ocorria somente um controle necessário com o objetivo de não prejudicar a linha de produção. Nesse contexto, o TRT reputou que não existe conjunto probatório da conduta patronal apto a ensejar o reconhecimento do direito à indenização por dano moral. (ARR-10399-84.2015.5.12.0008, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 13/09/2019).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. O e. TRT consignou que não havia proibição de ir ao banheiro fora dos horários destinados às pausas, mas tão somente necessidade de autorização para fins de substituição no posto de trabalho. Incide na espécie o óbice da Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-70-47.2014.5.12.0008, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 14/09/2018).

Estando a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, ficam afastadas as violações invocadas e a divergência jurisprudencial, ante a incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, §7º, da CLT .

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

2 - MÉRITO

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

2.1 - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – FALTA GRAVE – AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO – PERDÃO TÁCITO

Com efeito, o Tribunal Regional explicitou que "*No que tange ao requisito da imediatidade (invocado com maior ênfase pelo autor a ponto de dizer que "pouco importa se a desídia restou caracterizada"), ressalto a sua relevância nos casos de infrações pontuais, não reiteradas, ou de maior gravidade, devendo ser então sopesado para afastar ou não possível perdão tácito*.".

Consignou, ainda, que restou evidenciada "*terem sido muitas as infrações do empregado que de pronto recebeu a penalização. Por isso, o interregno entre a última sanção (suspensão em 06-6-2017 por faltas injustificadas ao serviço entre 01 e 06-6-2017) e demissão (em 09-10-2017) não é suficiente para que se admita perdão tácito. Aliás, pelo quantitativo de sanções aplicadas, de perdão não há cogitar*".

Consta do acordão regional o seguinte histórico funcional do empregado:

> O autor transcreve no arrazoado recursal um extenso rol de faltas funcionais (ID 9bed15c, p. 4), tendo sido penalizado com quatro advertências e nove suspensões no curto período de vínculo laboral (de 24-6-2014 a 09-10-2017; ID f22e97c e seguintes):
>
> 17-2-2015 - Advertência por discutir com colega de trabalho;
> 01-4-2015 - Suspensão por colocar produtos indevidos na esteira de trabalho;
> 18-6-2015 - Suspensão por não atender as normas de higiene da demandada;
> 17-6.2016 - Advertência por não atender as normas de higiene da demandada;
> 23-6-2016 - Advertência por atos de indisciplina - (xingou superior);
> 19-7-2016 - Advertência por atos de indisciplina - (agrediu verbalmente treinador);
> 13-10-2016 - Suspensão por não desempenhar as atividades conforme orientado;
> 26-10-2016 - Suspensão por atos de indisciplina;
> 03-11-2016 - Suspensão por falta injustificada em 01-11-2016;
> 02-01-2017 - Suspensão por não atender as normas de higiene da demandada;
> 05-01-2017 - Suspensão por falta injustificada em 04-01-2017;
> 16-5-2017 - Suspensão por falta injustificada em 15-5-2017;
> 06-6-2017 - Suspensão por falta injustificada de 01-6-2017 até 06-6-20017;
> 09-10-2017 - Despedida por justa causa.
>
> Ocorreram outros inúmeros fatos em que o autor foi apenas advertido verbalmente, os quais foram relevados pela requerida, mas cujo histórico negativo se somou àquelas em que houve aplicação de alguma sanção".
>
> Não há dúvida de que esse retrospecto revela-se por demais desabonador e incapaz de sustentar a manutenção vínculo, pois as faltas descritas afetam sobremaneira a indispensável fidúcia exigida na relação de emprego. Discussões e agressões verbais no meio ambiente laboral, manuseio incorreto dos produtos, descumprimento das normas de higiene, faltas injustificadas, dentre outras, de fato, respaldam a dispensa motivada ao final concretizada.
>
> E o descumprimento dos deveres foi se sucedendo, alguns se repetindo de modo abusivo (ausências injustificadas), apesar das sanções serem impostas. Exemplifico: de 16-5-2017 a 06-6-2017 foram 7 ausências em cerca de 20 dias.

No Direito do Trabalho para a caracterização da demissão por justa causa é preciso estar presentes os requisitos da tipicidade da conduta, autoria obreira da infração, dolo ou culpa do infrator, nexo de causalidade, adequação e proporcionalidade, imediatidade da punição, ausência de perdão tácito, singularidade da punição, caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a gradação de penalidades.

Segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado:

> "A quantificação do prazo tido como razoável a mediar a falta e a punição não é efetuada expressamente pela legislação. Algumas regras, contudo, podem ser alinhavadas. Em primeiro lugar, tal prazo conta-se não exatamente do fato irregular ocorrido, mas do instante de seu conhecimento pelo empregador (ou seus prepostos intraempresariais). Em segundo lugar, esse prazo pode ampliar-se ou reduzir-se em função da existência (ou não) de algum procedimento administrativo prévio à efetiva consumação da punição. Se houver instalação de comissão de sindicância para apuração dos fatos envolventes à irregularidade detectada, por exemplo, obviamente que disso resulta um alargamento do prazo para consumação da penalidade, já que o próprio conhecimento pleno do fato, sua autoria, culpa ou dolo incidentes, tudo irá concretizar-se apenas depois dos resultados da sindicância efetivada. (...) Outro critério relevante é a ausência de perdão tácito. A figura do perdão tácito ocorre quando certas faltas mais ou menos graves cometidas pelo obreiro não são objeto de manifestação adversa por parte do empregador. O silêncio empresarial prolongado, após conhecida uma falta obreira, gera a presunção de que a infração foi implicitamente perdoada pela contraparte contratual. O critério da ausência de perdão tácito relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (imediaticidade). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediaticidade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.427 e 1.428).

Ensina Alice Monteiro de Barros que:

> "Configura-se renúncia ou o perdão tácito quando o empregador toma ciência do comportamento faltoso do empregado e mesmo assim permite que ele trabalhe por um lapso de tempo relativamente longo, não comprovando estivesse neste período aguardando investigação contínua, cautelosa e criteriosa, a fim de, depois, romper o ajuste. O prazo para aferição da atualidade ficará ao prudente arbítrio do Juiz, esclarecendo-se que devem sopesar-se, na sua avaliação, as dimensões da empresa e a sua complexidade organizacional" (Curso de Direito do Trabalho. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 580).

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.

Verifica-se, com base no histórico funcional constante do acórdão, em trecho não transcrito pela parte, que foram várias as faltas cometidas, conforme ressaltado pela Corte de origem, porém o registro da última punição de suspensão por falta injustificada foi em 06/06/2017 sendo que a despedida por justa causa foi aplicada apenas em 09/10/2017, ou seja, 4 meses, não havendo registro no acórdão da instauração de procedimento administrativo.

Nesse contexto, entende-se que configurada a ausência do requisito da imediaticidade não se justifica a justa causa para a dispensa, pois a ordem jurídica exige que as penas trabalhistas sejam aplicadas logo após o cometimento da falta, a fim de evitar situação de pressão permanente ou um período largo e indefinido sobre o trabalhador.

Diante do exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para afastar a justa causa aplicada, e por consequência deferir o pagamento das verbas rescisórias, aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas do 1/3, 13º salário e multa de 40% do FGTS.

2.2 - TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA DE TRANSPORTE FORNECIDO PELA RECLAMADA AO FINAL DA JORNADA

Conhecido o recurso de revista, por violação do art. 4º da CLT, dou-lhe provimento para condenar a empresa ao pagamento do tempo à disposição limitados a 10 minutos, nos moldes da Súmula 366 do TST, conforme a ser apurado em liquidação de sentença.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I – conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento; II - conhecer do recurso de revista somente quanto aos temas: " **REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – FALTA GRAVE – AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO – PERDÃO TÁCITO",** por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastando a justa causa aplicada, deferir o pagamento das verbas rescisórias, aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas do 1/3, 13º salário e multa de 40% do FGTS e "**TEMPO À DISPOSIÇÃO - ESPERA DE TRANSPORTE FORNECIDO PELA RECLAMADA AO FINAL DA JORNADA**", por violação do artigo 4º da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a empresa ao pagamento do tempo à disposição limitados a 10 minutos, nos moldes da Súmula 366 do TST, conforme a ser apurado em liquidação de sentença.

Brasília, 26 de março de 2025.

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

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 28/03/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 1006154FA1C845E1FE.