



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

A C Ó R D ã O
(Ac.3ª Turma)
GMALB/bstc/scm/AB/cf

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. 1. A CLT consagra o poder diretivo do empregador (art. 2º), que se manifesta por meio do controle, vigilância e fiscalização dos seus empregados. Tal poder encontra limites também legalmente traçados. Ninguém pode tudo. Os poderes de qualquer indivíduo, de qualquer instituição, para além do que trace o ordenamento, estão limitados não só pelo que podem os outros indivíduos e instituições, mas, ainda, pelo que, legitimamente, podem exigir na defesa de seus patrimônios jurídicos. 2. A Constituição da República (arts. 1º, inciso III, e 5º, "caput" e incisos III e X) tutela a privacidade e a honra, coibindo práticas que ofendam a dignidade da pessoa humana e constituam tratamento degradante. 3. Resta definido, no quadro fixado pela instância pregressa (pelos limites e funções da instância extraordinária, definitivos), que a reclamada restringia o uso de toaletes por parte de seus empregados, condicionando o acesso ao preenchimento de um formulário em que constasse a anuência do líder mediante rubrica 4. A teor do art. 389 da CLT, as empresas têm por obrigação "instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico". Faz-se clara a intenção do legislador de propiciar ambiente de trabalho saudável. Tal dispositivo, embora dirigido às mulheres empregadas, é passível de aplicação aos empregados em geral, em face do princípio da igualdade também assegurado pelo Texto Maior. 5. A restrição ao uso de



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

toaletes, com a necessidade de requisição de autorização escrita, não pode ser considerada conduta razoável, violando a privacidade e ofendendo a dignidade, ao tempo em que expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário. 6. A necessidade de continuidade dos serviços, pela sua natureza, não pode ser alcançada pelo sacrifício e humilhação do empregado, cabendo tal ônus, obviamente, à empresa, que há de conceber rotinas que a assegurem, com postos de trabalho suficientes e ferramentas hábeis. Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar métodos eficazes de produção e rentabilidade, providências que justifiquem o seu negócio e o seu patrimônio. 7. Não há nada e nenhuma norma que autorize o empregador ou seus prepostos a restringir o uso de toalete, no modelo sob exame, resultando a prática em repudiado tratamento degradante (Constituição Federal, arts. 1º, III e 5º, III e X). 8. Infligindo dano moral, o empregador se obriga à indenização correspondente (CF, art. 5º, V), notando-se que são inapreensíveis por outrem os direitos à preservação da dignidade, intimidade, privacidade e honra. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161**, em que é Recorrente **RHUAN CARLOS TEIXEIRA DA SILVA** e Recorrida **CEVA LOGISTICS LTDA**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, pelo acórdão de fls. 105/107, negou provimento ao recurso ordinário do reclamante.



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

Inconformado, o autor interpôs recurso de revista, pelas razões de fls. 228/245-PE, com fulcro nas alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT.

Admitido o recurso a fls. 247/248-PE.

Contrarrazões a fls. 251/260-PE.

Os autos não foram encaminhados ao d. Ministério Público do Trabalho (RI/TST, art. 83).

É o relatório.

V O T O

Tempestivo o recurso (fls. 226-PE e 227-PE), regular a representação (fl. 8) e dispensado o preparo, estão preenchidos os pressupostos genéricos de admissibilidade.

1 - DANO MORAL.

1.1 - CONHECIMENTO.

Eis, no tema, os fundamentos do acórdão regional (fls. 105/107):

“Alega o reclamante que há prova documental (fls. 14/24), indicando que a liberação para a utilização do sanitário, sem considerar o período de revista, levaria mais de 20 minutos, diversamente do que constou na r. sentença primeva.

Aduz que o documento de fl. 24 indica que para o atendimento no RH não é necessário o controle de saída. Afirma, também, que a preposta da reclamada declarou que era necessário autorização escrita para ir ao banheiro, passar por revista, pela guardete e pela catraca.

Com base nesses argumentos, assevera que há violação aos princípios fundamentais do ser humano e aos incisos V e X da Constituição Federal, razão pela qual requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 20.000,00.

Pois bem. A MMª Julgadora de primeiro grau, analisando o caso “sub judice”, assim se pronunciou às fls. 71/72:



PROCESSO Nº TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

‘Tratando-se de processo sujeito ao rito sumaríssimo é dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I, da CLT.

DECIDO:

DANO MORAL

Quando uma pessoa física ou jurídica comete ato ilícito e causa dano a outrem, surge dessa situação um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano. A responsabilidade civil consiste exatamente nessa obrigação de indenizar o prejuízo causado em decorrência da prática de ato ilícito.

O dano é o principal elemento para configuração do dever de indenizar.

Há possibilidade de indenização por dano moral assentada no inciso X, do art. 5º da Carta Magna, que dispõe serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Há certos casos em que o ato praticado pelo agente não causa ao ofendido um prejuízo material, mas sim um sofrimento que não tem sua origem em uma perda pecuniária.

Nesta hipótese, revela-se o dano moral que nada mais é que a lesão a interesses não patrimoniais de uma pessoa provocada por ato de terceiro.

No presente caso, aduziu a inicial que a ré exercia controle rigoroso sobre a ida ao sanitário e que o autor necessitava preencher um formulário que, por sua vez, deveria ser assinado pelo líder; que a espera era longa – às vezes mais de 20 minutos - e que o autor passava por revista na saída do armazém através de detector de metais. Relatou que esse procedimento só era exigido dos empregados do setor produtivo e não dos líderes, coordenadores supervisores e diretores.

Vejamos o resultado das provas produzidas nos autos:

Todos os empregados tinham que preencher uma autorização para saírem do setor em que trabalhavam, já que o armazém da reclamada possui grandes proporções. Em tal autorização, estavam listados alguns itens, como ambulatório, outros (vestiário, banheiro), segurança do trabalho (EPI’s) e RH. Para se dirigir a um desses lugares, o empregado pegava autorização escrita que ficava nas mesas dos líderes, marcava com um “x” o local em que queria ir e pedia autorização (mediante rubrica) para qualquer líder. Na saída do setor, o empregado deveria apresentar tal autorização para o segurança, e passar por uma revista.

Ora, não é crível que este procedimento durasse vinte minutos.

Da análise do contexto probatório constante dos autos, depreendo que o controle das saídas para uso de sanitário tinha



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

por objetivo a organização do setor produtivo ante o grande número de empregados e ante a dimensão do armazém.

Outrossim, revela-se natural e parte do poder diretivo do empregador a existência de normas internas para saída dos empregados dos postos de trabalho, inclusive para deslocamento e utilização do banheiro, evitando-se, assim, a saída concomitante de um grande número de pessoas.

Saliento que o controle de saídas não era restrito ao uso de sanitários, sendo aplicável também quanto às idas ao RH, segurança do trabalho, ambulatório, saída externa, já que a necessidade de autorização era praxe da reclamada, evitando a desorganização no local de trabalho.

Não restou demonstrado que o autor tenha sido impedido de utilizar o sanitário, e conseqüentemente, a mera restrição regulamentar do uso do banheiro não configura ofensa à honra ou a imagem do trabalhador, exigindo-se, para caracterização do dano moral, a comprovação de que o autor, em decorrência de tal atitude, tenha sofrido efetivo dano em sua esfera extrapatrimonial.

Improcede a indenização pelo dano moral.

(...)

(g.n.)

Após análise detida dos autos, entende esta Relatoria que a r. sentença primeva não comporta reparos.

Compulsando-se a apostila processual, verifica-se que às fls. 15/24 constam autorizações de saída do posto de trabalho que, em sua quase totalidade demonstravam que entre os horários marcados como saída do setor, atendimento e liberação, não se passavam mais de 20 minutos, com exceção do primeiro documento encartado à fl. 16, do primeiro e do segundo acostados às fls. 18 e do segundo à fl. 19.

Assim, restou comprovado nos autos que, pelo menos em algumas oportunidades, o reclamante tinha que esperar mais de 20 minutos, conforme narrado na exordial às fls. 04/06. Contudo, a análise do conjunto probatório não demonstrou que isso fosse uma regra. As testemunhas ouvidas confirmaram que era necessária uma série de procedimentos para ir ao banheiro, mas foram silentes com relação ao interstício temporal para a liberação:



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

‘que trabalha para a reclamada desde junho de 2011, como operador logístico; que trabalhou com o reclamante por 3 meses, sendo nos último 3 meses de trabalho do reclamante; que para ir ao banheiro é necessário pegar a assinatura de um líder (qualquer) e por um segurança (que passa o bastão detector de metais); que no formulário hoje consta liberação para o vestiário e antes constava liberação para ir ao banheiro; que no formulário consta matrícula; que é obrigado apresentar para o segurança a autorização; que não é possível ir ao banheiro sem autorização do líder; que vestiário e banheiro ficam no mesmo local; que para sair da seção mesmo na hipótese de não ir ao banheiro é necessário preencher o formulário.’

(testemunha indicada pelo reclamante – fls. 31/32).

‘que existia um segurança para pegar a autorização; que se o empregado passar pelo portal de detector de metais e o mesmo apitar, deve passar pelo segurança com bastão detector de metais; que para ir ao banheiro é necessário autorização escrita.’

(testemunha indicada pela reclamada – fl. 32).

Assim, considera-se escorreita a ilação da MMª Julgadora de primeiro grau de que não era possível que o procedimento demorasse mais de 20 minutos, pelo menos, em regra.

A tese obreira de que a preposta confessou que havia a necessidade de autorização para ir ao banheiro não pode ser acolhida, uma vez que a necessidade de formulário de autorização restou incontroversa nos autos (fl. 04 da inicial e fls. 36/39 da contestação).

Cumpré destacar, também, que mesmo havendo a indicação no documento de fl. 24, de que não seria mais necessário a utilização do formulário para se dirigir ao RH, restou demonstrado que para outras atividades a necessidade de autorização persistia (ambulatório, segurança do trabalho e saída externa), o que leva à conclusão de que os procedimentos se relacionavam à própria proteção da empresa ré como um todo e não visavam um empregado em especial.

Impende salientar, ainda, que a própria testemunha patronal asseverou “que a área da reclamada tem mais de 40.000m2.(...)” (fl. 32). Assim, a menção sentencial da necessidade de organização do setor produtivo da reclamada encontra suporte probatório.



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

Ademais, a oitiva das testemunhas não indicou a existência de qualquer conduta ofensiva ao obreiro ou a negativa da possibilidade de se acessar o banheiro.

Com base no exposto, não restou demonstrado nenhum atentado ao direito de personalidade obreiro, mas sim o legítimo exercício do poder direito, não havendo a demonstração de que tenha havido a extrapolação dos limites do razoável por parte da reclamada.

R. sentença primeva mantida.”

O reclamante afirma, em suas razões recursais, que restou provado nos autos a ocorrência de dano moral. Aponta violação dos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, II, III, V, X e XLI, e 7º, XXII, da Carta Magna. Colaciona arestos.

Registre-se, de início, que, a teor do art. 896, § 6º, da CLT, despicienda é a apresentação de arestos ao confronto de teses, quando, nas decisões apreciadas sob o rito sumaríssimo, o recurso de revista está limitado à contrariedade a súmula do TST e à ofensa à Carta Magna.

Restou definido, no quadro fixado pela instância progressiva (pelos limites e funções da instância extraordinária, definitivos), que a reclamada restringia o uso de toaletes por parte de seus empregados, condicionando o efetivo uso à solicitação de autorização pelo reclamante.

Com efeito, a Corte de origem consignou que o reclamante “pelo menos em algumas oportunidades, (...) tinha que esperar mais de 20 minutos” pela supracitada autorização. (fl. 106)

Segundo Miguel Reale (in Filosofia do Direito, São Paulo, Saraiva, 1983, pág. 190), “viver é tomar posição perante valores e integrá-los em nosso mundo, aperfeiçoando nossa personalidade na medida em que damos valor às coisas, aos outros homens e a nós mesmos. Só o homem é capaz de valores, e somente em razão do homem a realidade axiológica é possível”.

Do diálogo entre os valores conquistados e atribuídos, surge o patrimônio moral, de envergadura avassaladora e superior ao patrimônio material, na medida em que os abalos à higidez daquele trazem consequências psicológicas nem sempre tão facilmente superadas.



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

Assim sensível, a Constituição Federal, ao firmar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, estende a sua proteção à vida, liberdade, igualdade, intimidade, honra e imagem das pessoas, ao mesmo tempo em que condena tratamentos degradantes e garante a reparação por dano moral (arts. 1º, III, e 5º, *caput* e incisos III, V e X).

Zavala de Gonzalez (apud Marcos Vinícius Lobregat, in *Dano Moral nas Relações Individuais de Trabalho*, Ltr, 2001, pág. 44), leciona que “dano moral é uma modificação ‘desvaliosa’ do espírito, no desenvolvimento de sua capacidade de entender, querer ou sentir, consequência de uma lesão a um interesse não patrimonial, que haverá de traduzir-se em um modo de estar diferente daquele ao que se encontrava antes do fato, como consequência deste e animicamente prejudicial”.

Marcos Vinícius Lobregat (in obra citada, pág. 45) ressalta que “há circunstâncias em que o ato lesivo afeta a personalidade do indivíduo, sua honra, sua integridade psíquica, seu bem-estar íntimo, suas virtudes, causando-lhe mal-estar ou indisposição de natureza espiritual, de foro íntimo, e findando por acarretar profundo sofrimento humano”.

Encontrando esteio na disciplina dos arts. 186 e 187 do Código Civil, a possibilidade de reparação do dano moral parte da perpetração do ilícito e exige a concorrência da ação ou omissão, do dano e da relação de causalidade.

Em tal situação, a pesquisa primeira, na via em que se controverte, residirá na existência de padrão ilícito, assim não se considerando o comportamento que constitua “exercício regular de um direito” (Código Civil, art. 188, I).

Se o exercício regular de direito não gera ato ilícito, promovê-lo-á aquele que se complete de modo irregular, redundando em abuso de direito.

Não se negue que o direito objetivo, no art. 2º, *caput*, da CLT, consagra o poder diretivo do empregador (afinal “dirige a prestação pessoal de serviços”), que se manifesta por meio do controle, vigilância e da fiscalização de seus empregados, de forma a, entre outros objetivos, também viabilizar a produtividade esperada para cada empregado.



PROCESSO Nº TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

Contudo, tal poder encontra limites legalmente traçados, não se tolerando a prática de atos que importem violação dos direitos da personalidade do empregado.

Em verdade, ninguém pode tudo. Os poderes de qualquer indivíduo, de qualquer instituição, para além do que fixa o ordenamento, estão limitados não só pelo que podem os outros indivíduos e instituições, mas, ainda, pelo que, legitimamente, podem exigir na defesa de seus patrimônios jurídicos.

A Constituição da República, em reiterados momentos - a exemplo dos arts. 1º, inciso III, e 5º, *caput* e incisos III e X - tutela, explicitamente, a privacidade, a honra e a imagem, coibindo práticas que ofendam a dignidade da pessoa humana e constituam tratamento degradante.

A teor do art. 389 da CLT, as empresas têm por obrigação “instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico”. Faz-se clara a intenção do legislador de propiciar ambiente de trabalho saudável. Tal dispositivo, embora dirigido às mulheres empregadas, é passível de aplicação aos empregados em geral, em face do princípio da igualdade também assegurado pelo Texto Maior.

A restrição ao uso de toaletes, com a necessidade de requisição de autorização para tal, não pode ser considerada conduta razoável, violando a privacidade e ofendendo a dignidade, ao tempo em que expõe o trabalhador a constrangimento desnecessário e destituído de toda razoabilidade.

A necessidade de continuidade dos serviços, pela sua natureza, não pode ser alcançada pelo sacrifício e humilhação do empregado, cabendo, obviamente, à empresa, que há de conceber rotinas que a assegurem, com postos de trabalho suficientes e ferramentas hábeis.

Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar métodos eficazes de produção e rentabilidade, providências que justifiquem o seu negócio e o seu patrimônio.

Não há nada e nenhuma norma que autorize o empregador ou seus prepostos a restringir o uso de sanitários, no modelo sob exame,



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

resultando a prática em repudiado tratamento degradante (Constituição Federal, arts. 1º, III e 5º, III e X).

Infligindo dano moral, o empregador se obriga à indenização correspondente (CF, art. 5º, V).

São inapreensíveis por outrem os direitos pessoais à preservação da dignidade, intimidade, privacidade e honra.

No mesmo sentido, colho a jurisprudência desta Corte:

“RECURSO DE REVISTA. [...] DANO MORAL. SUBMISSÃO DE EMPREGADA AO CONTROLE DE HORÁRIO PARA IDAS E VINDAS AO BANHEIRO. ASSÉDIO MORAL PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO. No caso dos autos, não há dúvida, diante da delimitação fática trazida, de que a adoção do sistema de monitoramento pelo qual era submetida a empregada, quanto à restrição exagerada ao uso dos sanitários, traduz-se ofensa à honra, à dignidade, à intimidade do trabalhador a ele submetido, a amparar a indenização pretendida. Ressalte-se que a questão fática que a parte pretende ver apreciada, de inexistência de dano e de culpa, encontra óbice na Súmula 126/TST. Não conheço” (TST-RR-663/2006-019-03-00.6, Ac. 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 5.6.2009).

Nesse contexto, conheço do recurso por violação do art. 5º, III, V e X, da Constituição Federal.

1.2 – CONHECIMENTO.

Conhecido o recurso por violação do art. 5º, III, V e X, da Constituição Federal, a consequência é o seu provimento, para, configurado o dano moral, condenar a ré ao pagamento de indenização, no importe de R\$10.000,00, observado o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido e do grau de culpa, sem abandono da perspectiva econômica de ambas as partes. Custas rearithradas em R\$ 200,00 (duzentos reais), pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor da condenação.

ISTO POSTO



PROCESSO N° TST-RR-1753-69.2011.5.15.0161

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista quanto ao tema dano moral, por violação do art. 5º, III, V e X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento, para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral, no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais). Custas rearithradas em R\$ 200,00 (duzentos reais), pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor da condenação.

Brasília, 16 de outubro de 2013.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA
Ministro Relator