



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA IUJ 000222-53.2015.5.06.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/06/2015

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

SUSCITANTE: Desembargadora Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro

SUSCITADO: DAVISON JOSE DA SILVA - CPF: 050.402.594-50

PROCURADOR: LEANDRO CABRAL CAVALCANTI - CPF: 052.912.804-76

SUSCITADO: BOMPREGO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA - CNPJ:
13.004.510/0001-89

PROCURADOR: RENATO ALMEIDA MELQUIADES DE ARAUJO - CPF: 028.958.824-36

CUSTUS LEGIS: ** Ministério Público do Trabalho da 6ª Região **



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Tribunal Pleno

(INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA).

PROC. TRT - (IUI) 0000222-53.2015.5.06.0000.

ÓRGÃO JULGADOR : TRIBUNAL PLENO.

RELATORA : DESEMBARGADORA MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO.

SUSCITANTE : DESEMBARGADOR NO EXERCÍCIO DA VICE-PRESIDÊNCIA IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES.

SUSCITADOS : DAVISON JOSÉ DA SILVA (RECLAMANTE) e BOMPREGO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA. (RECLAMADO).

ADVOGADOS : LEANDRO CABRAL CAVALCANTI e GERALDO CAMPELO DA FONSECA FILHO.

PROCEDÊNCIA : TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO-PE.

EMENTA:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. CHEERS (GRITO DE GUERRA). IMPOSIÇÃO. DANOS MORAIS CONFIGURADOS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A obrigação imposta pela empresa empregadora para que o empregado cante e dance o CHEERS (grito de guerra da empresa), na frente de clientes ou não, a fim de promovê-la, trata-se de prática norte-americana, que leva em conta uma cultura diferente, a qual não podemos ter como parâmetro para considerá-la algo simples e aceitável, de forma a não acarretar qualquer sentimento de constrangimento e humilhação, até porque essa é questão subjetiva. Inegável, portanto, o constrangimento a que é submetido o empregado que se vê obrigado a realizá-lo, de modo que restam feridos os seus direitos da personalidade. Devida, pois, a indenização por danos morais postulada sob esse fundamento.

RELATÓRIO:

Vistos, etc.

Trata-se de Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do Processo nº. RO 0001281-97.2011.5.06.0001, entre partes DAVISON JOSÉ DA SILVA (reclamante) e BOMPREGO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA. (reclamado), com fundamento no que dispõe os §§ 3º, 4º e 5º, do art. 896 da CLT (redação alterada pela Lei nº 13.015/2014).

Conforme consta no ofício de id 7abe478, o Exmo. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, José Roberto Freire Pimenta, determinou a devolução dos autos a esta Corte sem a

respectiva análise em virtude de haver constatado a existência de decisões conflitantes nas diferentes Turmas desta 6ª Região, no que diz respeito à indenização por danos morais decorrentes da imposição ao trabalhador de cantar e dançar o rito de guerra de empresa (cheers).

O Excelentíssimo Desembargador Ivan de Souza Valença Alves, então no exercício da Vice-Presidência do TRT da 6ª Região, que também constatou a existência de decisões conflitantes entre as Turmas desse Regional, determinou a formação em autos apartados do Incidente de Uniformização de Jurisprudência e o sobrestamento dos demais processos que estiverem aguardando julgamento neste Tribunal e que versem sobre idêntica matéria, até o julgamento final do incidente.

O processo foi encaminhado à Secretaria do Tribunal Pleno para a formação de autos apartados e distribuição, objetivando o julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, de acordo com o procedimento previsto nos artigos 476 a 479 do Código de Processo Civil e art. 104 do Regimento Interno deste Regional.

Determinada a remessa do feito à Procuradoria Regional do Trabalho, que, no parecer de id e004697, exarado pelo Exmo. Sr. Procurador Chefe, Dr. JOSÉ LAÍZIO PINTO JÚNIOR, opina no sentido de que seja uniformizada a jurisprudência deste e. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no sentido de declarar "devida a indenização por danos morais decorrentes da imposição ao trabalhador, ainda que velada, de cantar e dançar o grito de guerra da empresa".

É o relatório.

VOTO:

A matéria versada no presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência, que diz respeito à indenização por danos morais decorrentes da imposição ao trabalhador de cantar e dançar o grito de guerra da empresa (cheers) tem recebido tratamento diferenciado das Turmas que compõem este Regional, entendendo as 1ª e 4ª Turmas ser a mesma devida, enquanto as 2ª e 3ª Turmas que é indevida a indenização.

A propósito, trago à colação ementas/excertos dos seguintes julgamentos sobre o tema:

PRIMEIRA TURMA:

PROC. Nº TRT - (RO) - 0000220-18.2013.5.06.0012.

Órgão julgador : PRIMEIRA TURMA.

Relatora : Des. Maria do Socorro Silva Emerenciano.

Julgado em 16/04/2015

"EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E DIREITO CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DANOS MORAIS. OBRIGAÇÃO DE QUE O LABORISTA CANTASSE E DANÇASSE NA FRENTE DE CLIENTES. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A obrigação imposta pela empresa de que o empregado cantasse e dançasse o CHEERS, na frente de clientes, a fim de promover a empresa, acarretou-lhe inegável constrangimento, ferindo direitos de sua personalidade. Devida, pois, a indenização por danos morais postulada sob esse fundamento. Recurso ordinário obreiro a que se dá parcial provimento".

PROC. nº 0000903-28.2013.5.06.0021-RO.

Órgão julgador : 1ª Turma

Relator : Des. Ivan de Souza Valença Alves.

Publicada em 20/05/2015

"EMENTA: CÂNTICO MOTIVACIONAL. CHEERS. DANO MORAL. O fato de o empregado ser compelido a entoar cântico motivacional (CHEERS) constitui invasão da esfera privada, pois exige conduta incompatível com a função para a qual foi contratado. Desse modo, cabível reparação por dano moral. Recurso não provido, no particular".

PROC. N.º TRT - 0001286-88.2012.5.06.0005 (RO)

Órgão Julgador: Primeira Turma

Relatora: Desembargadora Valéria Gondim Sampaio

Julgado em 10/06/2014

"EMENTA: recurso ordinário. ATO ANTIJURÍDICO. dano moral. cheers. indenização. cabimento. suporte legal e constitucional. A ordem jurídica protege a honra e a imagem dos indivíduos; a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e o Estado, porque democrático, está também alicerçado na dignidade humana e nos valores sociais do trabalho (artigos 1º, inc. III, IV; 5º, inc. X, e 170, caput, da Constituição Federal). A reparação civil do dano moral visa a compensar lesões injustas que alcançam a esfera patrimonial ou extra-patrimonial do ofendido, desde que haja a certeza do dano; esteja evidenciado o nexo de causalidade e já não tenha sido ele reparado no momento do ajuizamento da propositura da ação pelo lesado. A prova em face do ato antijurídico praticado pelo empregador há de se revelar consistente, a fim de que a compensação se faça justa e proporcional. Evidente o constrangimento de empregado, ao participar de política corporativa da empresa, denominada de cheers, que consiste na realização de encontros no meio da loja, nos quais os funcionários entoam o grito de guerra da empresa, batem palmas, dançam, rebolam, enfim, submetem-se a todo um gestual específico e característico da cultura americana, na frente dos clientes, que naturalmente ficavam atentos ao que se passava. Hipótese de violação de direito, causando dano, com repercussão na vida pessoal, familiar e no meio social afeto ao trabalhador (arts. 186 e 187 do Código Civil). Indenização cabível, com lastro nos artigos 927, 932, inciso III do Código Civil e 5º, inciso X, da Constituição Federal, a ser fixada pelo julgador, que levará em consideração a extensão do prejuízo, a capacidade econômica do ofensor e a repercussão social do caso".

SEGUNDA TURMA:

PROC. N.º 0002024-82.2013.5.06.0121 (RO)

Órgão Julgador : 2ª Turma

Relatora : Dês. Eneida Melo Correia de Araújo

Julgamento: 28/01/2015

"EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. PRÁTICA MOTIVACIONAL. No campo das relações de trabalho, o empregador tem o dever de proteção em face do empregado. As normas internacionais cobrem esses direitos do trabalhador, impondo a fiscalização rigorosa do Estado sobre o comportamento que possa trazer prejuízo a sua saúde. A Ré é administrada por um grupo norte-americano denominado "All Mart", fato que é de conhecimento notório. A prática motivacional, denominada de "grito de guerra", realizada após as reuniões com os trabalhadores, no interior do estabelecimento, revela-se componente sócio-cultural dos empresários dos Estados Unidos. A Empregadora a adota como instrumento de elevação de vendas dos seus produtos, dirigindo-se ao corpo de empregados, indiscriminadamente. A Empregadora sequer exigia dos empregados o chamado "grito de guerra", não havendo, tampouco, qualquer admoestação em face do silêncio. A prova dos autos revela que o comportamento da Reclamada não era incompatível com a dignidade da pessoa do trabalhador, a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade assegurada pela atual Carta Magna (arts. 1º, III e IV, 5º, XIII, e 170, caput e III). Não caracterizada a prática de conduta ilícita, por parte da Reclamada, não é devida a indenização compensatória requerida. Recurso Ordinário não provido".

TERCEIRA TURMA:

PROC. Nº TRT - 0001522-71.2013.5.06.0145

Órgão Julgador : 3ª TURMA

Relator : Des. Valdir Carvalho

Julgamento: 15/07/2015

"(...)

Feitas essas considerações, o que se depreende dos autos é que não restaram devidamente configurados os pressupostos necessários à responsabilização do réu, com supedâneo na sua culpabilidade, porquanto não verificada a ilicitude do ato no qual se fundamentou o pedido de indenização.

Com efeito, a participação nos chamados "momentos de conagraçamento" (cheers) e "gritos de guerra", solicitados a funcionários do empreendimento, não configura comportamento ilícito.

Trata-se, a toda evidência, de instrumento motivacional que não denigre, de nenhum modo, a imagem ou a honra dos empregados. Ao revés, decorrem de norma empresarial que nada mais representa do que uma estratégia, cujo objetivo evidente é o aumento da lucratividade empresarial, o que, indiretamente, contribui para a manutenção dos postos de trabalho".

QUARTA TURMA:

PROCESSO TRT Nº 0000940-40.2014.5.06.0144 (RO)

Órgão Julgador : 4ª TURMA

Relatora: Des. Nise Pedroso Lins de Sousa

Julgado em 30/07/2015

"EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CHEERS. A imposição para que o empregado participasse de atividade na qual tinha que cantar, dançar e bradar grito de guerra da empresa, inclusive na frente de clientes, constitui ofensa à intimidade do empregado, na medida em que afronta o aspecto subjetivo da personalidade do indivíduo, atingindo em maior proporção aquele trabalhador mais tímido e introvertido. Recurso ordinário provido no aspecto".

Como se constata dos julgamentos proferidos pelas Turmas deste Regional, há decisões atuais e conflitantes sobre o mesmo tema, objeto do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, razão pela qual deve ser procedida à uniformização da jurisprudência interna deste Egrégio Sexto Regional, nos termos do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º, do art. 896 da CLT (alterada pela Lei nº 13.015/2014).

Voto desta Relatora:

Por certo que a honra e a imagem de qualquer pessoa é inviolável (art. 5º, XI, da CF/88). Esse dispositivo constitucional assume grande relevância no contrato de trabalho, pois o empregador responde pelos prejuízos/danos que causar ao trabalhador, quando, no exercício do seu poder diretivo, exorbitar os seus limites, incorrer no abuso de direito e praticar atos ofensivos à dignidade e à honra do seu empregado, o que configura dano moral.

Caio Mário da Silva Pereira conceitua dano moral como: *"ofensa a direitos de natureza extrapatrimonial - ofensas aos direitos integrantes da personalidade do indivíduo, como também ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade"*.

No entender de Cláudio Armando C. de Menezes (in Direito Processual do Trabalho, Editora Ltr, 1ª Edição), o dano moral *"é o resultante de ato ilícito que atinja o patrimônio da pessoa ferindo sua honra, decoro, crenças políticas e religiosas, paz interior, bom nome e liberdade, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito"*.

E o art. 927 do Código Civil dispõe que todo aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Os arts. 186 e 187 do CC definem o que seriam os atos ilícitos a ensejar a reparação pelo ofensor: *"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"* - *"Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes"*. Tratam-se, pois, de ocorrência de ato ilícito causador de dano, através de culpa subjetiva.

Logo, para o deferimento da indenização por danos morais, necessária a comprovação dos requisitos essenciais para a imputação da responsabilidade civil, como a prática de ato ilícito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador.

O assédio moral, por sua vez, está inserido dentro do dano moral lato sensu. Para Heinz Leymann, psicólogo do trabalho sueco, o assédio moral consiste na *"deliberada*

degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura".

Na definição de Arselino Tatto (In O Assédio Moral no Trabalho - publicado Partes - A sua Revista Virtual - Especial Assédio Moral - Ano I - nº 11 - fevereiro de 2001 - acessado em 29.09.03 - www.partes.com.br), in verbis:

"Considera-se 'assédio moral' todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços."

Assim, para a configuração do assédio moral, faz-se necessária a presença dos seguintes elementos: situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, com o intuito de desestabilizar a vítima.

E mais, para a avaliação do dano moral, não basta saber se existiu a lesão, exige-se também que se avalie a possível irregularidade da conduta do empregador, se este contribuiu por ação ou omissão para a ocorrência da lesão. Além do mais, faz-se necessário valorar, na esfera da vida profissional do empregado, a possível extensão da lesão para os aspectos subjetivos que orientam a configuração desse dano.

No tocante ao dano moral provocado pela imposição da participação do empregado em CHEERS das empresas empregadoras, tenho que se trata de conduta lesiva à honra e imagem do trabalhador, que não tem livre arbítrio quanto à sua participação ou não em tais eventos, até mesmo diante do temor de alguma investida do réu que pudesse prejudicar o emprego.

Em tais situações, os empregados devem participar da cantoria até para ficarem "bem" com a chefia e cooperarem com a empresa, numa demonstração de que "vestiam a camisa da empresa" e, considerando que tal demonstração era feita na frente dos clientes, com certeza, tinha em vista fazer propaganda da empresa. Portanto, claro se me afigura que se trata de imposição da reclamada ao trabalhador que atinge sua esfera moral.

Há, ainda, de se destacar que, em geral, poucas são as pessoas que não gostam de cantar e dançar, o que, diga-se, é bom e saudável, mas assim e apenas quando queremos e na hora que queremos. Do contrário, a atividade prazerosa pode se tornar chata, enfadonha e até

constrangedora, se obrigatória e, além de tudo, se, mesmo sem vontade, deve o empregado dançar e cantar para os clientes.

Não posso olvidar que tal conduta tem como finalidade a promoção do réu, funcionando como uma forma de fazer a propaganda da empresa e dos produtos que esta vende.

Vale, ainda, destacar que se trata de prática norte-americana, que leva em conta uma cultura diferente, a qual não podemos ter como parâmetro para considerá-la algo simples e aceitável, de forma a não acarretar qualquer sentimento de constrangimento e humilhação, até porque essa é questão subjetiva.

Neste particular, invoco o trecho abaixo, extraído do acórdão cuja Relatora foi a Exma. Desembargadora Valéria Gondim Sampaio, nos autos do RO 0001286-88.2012.5.06.0005:

"A questão há de ser vista sob o prisma essencialmente cultural. Como a empresa demandada é americana, o procedimento adotado aos olhos dos cidadãos norte-americanos por certo não pareceria constrangedor, não ensejaria achincalhes, nem geraria sentimentos assemelhados ao aviltamento. Em uma loja de supermercado de uma cidade qualquer dos Estados Unidos é possível que cidadãos americanos parassem para assistir à "exibição" de uma outra forma: com sorrisos, batendo palmas e atitudes afins, que todos conhecemos bem, "colaborando", digamos assim com a prática comercial.

Uma unidade da mesma rede americana, instalada em qualquer país do Mundo Árabe, ou dos países nórdicos, ou em países islâmicos poderia contar com a colaboração dos seus funcionários para a realização da "animação"? O que aconteceria? Creio que sob tal ótica é que a questão há de ser vista. O respeito ao traço cultural de cada país é algo que se impõe.

In casu, o procedimento afronta a cultura desta região do Brasil, o que deve ser respeitado, sem dúvida, por aqueles que aqui chegam dispostos a trabalhar, razão pela qual admito extrapolado o limite do poder diretivo do empregador, que produziu resultado lesivo, com possível repercussão na vida pessoal, familiar e no meio social afeto ao trabalhador".

Entendo, pois, que tal exigência é reprovável, descabida e por certo que causa prejuízo ao trabalhador. Com efeito, com certeza, o dançar e o cantar de forma imposta provoca danos.

O fato, a meu ver, excede os limites do tolerável, restando configurado que a conduta do patrão viola efetivamente o direito de personalidade do trabalhador, subsistindo, pois, o direito à reparação. Desnecessária até prova do dano, porquanto este é decorrente da imposição/obrigatoriedade de dançar e cantar.

Em sendo assim, evidente o ato ilícito do empregador, deve o mesmo ser condenado na paga da indenização por danos morais, sob este aspecto.

Nesta mesma linha de raciocínio vem se posicionando o C. TST, conforme revelam os seguintes arestos, *in verbis*:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CHEERS. DANO MORAL.

1. Consignado no acórdão regional que a reclamante participava, no decorrer da contratualidade, obrigatoriamente, do "Walmart Cheer", rito em que era entoado grito de guerra mediante coreografia, pelos empregados da reclamada.

2. A decisão regional que indeferiu a respectiva indenização, não obstante preenchidos os requisitos necessários à reparação civil, viola os arts. 186 e 927, do Código Civil. Trata-se de dano moral presumido.

3. Recurso de revista cabível na forma do artigo 896, "c", da CLT.

4. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento.

(...)

RECURSO DE REVISTA. TÉCNICA MOTIVACIONAL. DANO MORAL. MATÉRIA FÁTICA.

1. Assentado no acórdão regional que a reclamada exigia da reclamante a prática motivacional denominada cheers, consistente em gritos, aplausos, animações, incluindo danças, sujeitando-a a situações vexatórias e constrangedoras.

2. Preenchidos os requisitos necessários à reparação civil, faz jus, a reclamante, à indenização pelos danos morais sofridos.

3. Recurso de revista de que se conhece por violação dos arts. 186 e 927, do Código Civil, nos termos do art. 896, "c", da CLT, e a que se dá provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais" (Proc. Nº TST-RR-391-26.2013.5.04.0304. Relatora: Des. Convocada Rosálie Michaele Bacila Batista. 4ª Turma. Julgado em 08/04/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - TRATAMENTO VEXATÓRIO - "CANTO MOTIVACIONAL" - "CHEERS" - ALEGAÇÃO DE AFRONTA AOS ARTIGOS 1º E 5º, V, X, DA CF, DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 186 E 927, DO CCB E DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. Ante a razoabilidade da tese de violação aos artigos 186 e 927 do Código Civil, impõe-se o processamento do recurso de revista, para exame das matérias veiculadas em suas razões. Agravo de instrumento conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - TRATAMENTO VEXATÓRIO - "CANTO MOTIVACIONAL - CONFIGURAÇÃO. A exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. Consignado no acórdão recorrido que a autora era obrigada a participar diariamente de uma prática denominada "cheers", na qual deveria entoar um "canto motivacional" e "rebolar, restou demonstrada a lesão à dignidade descrita pela reclamante, pois configurada a violação a um dos direitos da personalidade, qual seja: a honra, e, por conseguinte, afronta o artigo 5º, V e X, da Constituição Federal, e violação aos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de Revista conhecido e provido" (Proc. N. TST-RR-886-07.2012.5.04.0304. Relator: Des. Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes. 2ª Turma. Julgado em 18/03/2015).

"RECURSO DE REVISTA. "WAL MART CHEER". DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Hipótese na qual comprovado que a reclamada, sob o pretexto de motivar seus empregados, realizava reuniões nas quais esses eram impelidos a cantar, bater palmas, dançar e rebolar na frente dos colegas, procedimento que exorbita o poder disciplinar e diretivo do empregador e lesa os direitos de personalidade do empregado. Vale ressaltar, que a jurisprudência nacional há muito já evolui para a consideração de

que os danos de natureza moral são de tal ordem que impossibilitam a comprovação, sendo danos de ordem pessoal, com prejuízo à vida, à saúde física e/ou psíquica, à imagem, à intimidade, à honra, etc., causados pela ação ou omissão humana e suas mais variadas consequências, não se havendo falar, portanto, em violação dos arts. 5º, X, da CF, e 186 do CC. Recurso de revista não conhecido" (Proc. Nº TST-RR-844-53.2012.5.09.0001. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 5ª Turma. Julgado em 18/03/2015).

"RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARTICIPAÇÃO EM CÂNTICOS MOTIVACIONAIS (CHEERS). QUANTUM. Os depoimentos, conforme registra o Regional, soberano no exame da prova, não deixam dúvida quanto à imposição da participação do empregado em cânticos motivacionais, acompanhados de expressão corporal (rebolados) que resultavam em uma conduta vexatória e constrangedora e da qual não podia se abster de participar. Ademais, o depoimento transcrito no acórdão revela que a convocação para participar do "cheers" advinha sempre de um superior hierárquico, o que reforça a conclusão de que o autor não poderia escusar-se. Referido depoimento revela que "era preciso dar uma rebolada e uma descida; que quem não fazia bem feito era instado a refazer; que isso chegou a acontecer com a reclamante", além de que a recusa poderia importar o veto à ascensão funcional. A conduta da empresa revela clara afronta à dignidade do empregado, passível de reparação financeira, expressa na situação vexatória a que era exposto o empregado, vendo-se obrigado a realizar tais cânticos e rebolados, inclusive sendo punido com a repetição dos movimentos caso não os tivesse executado satisfatoriamente. Precedentes. Recurso de revista não conhecido". (Proc. Nº TST-RR-729-43.2012.5.04.0301. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 3ª Turma. Julgado em 15/10/2014).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANO MORAL. PRÁTICA MOTIVACIONAL VEXATÓRIA (CHEERS). CONFIGURAÇÃO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Na hipótese, a moldura fática delineada no acórdão revela que a reclamada exigia da reclamante prática motivacional denominada cheers, consistentes em gritos, aplausos, animações, incluindo danças, sujeitando-a a situação vexatória e constrangedora. A conduta patronal extrapola o poder diretivo do empregador e macula a honra, a intimidade e dignidade humana. Portanto, a exigência da prática do cheers configura assédio moral capaz de configurar a responsabilidade subjetiva da reclamada e enseja a condenação na respectiva indenização, o que inviabiliza a análise de suposta violação aos arts. 5º, X, da CF, 818 da CLT, 333, I, do CPC e 186 do CC. Agravo de instrumento desprovido". (Proc. N. AIRR - 1178-89.2012.5.04.0304. Relator: Ministro Arnaldo Boson Paes. 7ª Turma. Publicação: DEJT 12/12/2014).

E, ainda, no mesmo sentido é o Parecer da Procuradoria Regional do Trabalho (id e004697), exarado pelo Exmo. Sr. Procurador Chefe, Dr. JOSÉ LAÍZIO PINTO JÚNIOR, que opina no sentido de que seja uniformizada a jurisprudência deste e. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região no sentido de declarar devida a indenização por danos morais em hipóteses desse jaez:

"Analisando o tema, observamos que essa sistemática adotada por muitas empresas, referente ao 'grito de guerra', está relacionada com o aspecto motivacional dos trabalhadores. Sob este prisma, podemos dizer que a motivação "é o conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo, despertando sua vontade e interesse para uma tarefa ou ação conjunta".

A motivação dependeria, basicamente, da percepção do estímulo (que varia conforme a pessoa e conforme o tempo), das necessidades (que também variam conforme a pessoa) e da cognição de cada um. Estaria, portanto, relacionada com os fatores que levam as pessoas a fazerem as coisas. Ao porquê de envolverem-se em um dado esforço. Consistiria, desta feita, em um processo mais complexo, que não depende da vontade de quem quer motivar, mas de disposição intrínseca daqueles a quem se dirige a estratégia motivacional. Talvez aqui esteja a principal característica da motivação: ela não é transferível. A motivação, nesta perspectiva, surgiria dentro das pessoas, não podendo ser imposta.

A partir da adoção de mecanismos motivacionais, diversos institutos do direito do trabalho surgiram exatamente com o escopo de incentivar os empregados, vinculando-os cada vez mais à dinâmica empresarial. Exemplos deles seriam o pagamento vinculado à produção, os prêmios, a participação nos lucros, etc.

Destarte, a princípio, o 'grito de guerra' integra esse instituto da motivação, sendo traduzido, normalmente, através de uma palavra, frase ou música, visando unir determinado grupo em prol de um objetivo comum. Porém, como já mencionado acima, esse mecanismo motivacional não deve ser imposto, do contrário corre-se o risco de um efeito oposto, ou seja, ao invés de servir como um incentivo destinado a promover melhores resultados no trabalho desempenhado pelo obreiro, bem como gerar um ambiente de labor mais salutar, pode acabar por prejudicar o empregado, a partir do momento que tal prática passa a denotar um caráter vexatório e humilhante.

Ainda que a prática do 'grito de guerra' não seja considerada uma atividade compulsória, imposta pelo empregador, o que vem se observando nas decisões dos tribunais é que, em muitos casos, apesar de não ser explícito, existe uma obrigação, de forma consentida pelo trabalhador, em realizar o 'grito de guerra' das empresas, por temerem que, em não fazendo, acarrete alguma consequência danosa para seu emprego.

No caso dos autos, depreende-se que os trabalhadores participavam do 'grito de guerra' - canto e dança - de maneira a restar demonstrada que havia uma colaboração por parte deles com a empresa, numa espécie de propaganda da empresa e dos produtos, haja vista o canto e dança serem realizados na frente dos clientes.

Neste diapasão, a prática motivacional pode gerar ao trabalhador o direito de ser ressarcido moralmente através de indenização, vez que tal prática acarretou violação à sua imagem e dignidade como ser humano. Assim, são preceitos constitucionais que dizem:

Art. 1º -A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

De fato, ainda que seja bastante difícil delimitar, ao menos com precisão, os contornos do dano moral, dado o seu caráter necessariamente abstrato e intangível, é certo que não há como relacioná-lo com todo incômodo, com todo interesse contrariado, com qualquer pretensão não satisfeita. Mais ainda, não há como transformá-lo em mera decorrência, natural e inexorável, de toda e qualquer condenação judicial.

Por isso é que se diz, em jurisprudência, que o dano moral "não existe pela simples razão de haver um dissabor. A prevalecer essa tese, qualquer fissura em contrato daria ensejo no dano moral conjugado com o material. O direito veio para viabilizar a vida e não truncá-la, gerando-se um clima de suspense e de demandas".

Dessa forma, é certo que a mera prática de 'grito de guerra', como elemento motivacional da empresa, não autoriza deferimento de indenização a empregados. No entanto, ficando comprovado que esse mecanismo traduz-se em ato veladamente obrigatório, isto é, não explicitamente impositivo, mas de modo que o obreiro encontre-se coagido a desempenhar essa atividade, por temer que sua conduta seja, aos olhos do patrão, reprovada, e lhe traga prejuízos, esta tática motivacional acaba sendo descabida, pois no lugar de ser uma atividade prazerosa e salubre, torna-se um verdadeiro constrangimento para o empregado. E assim, com efeito, é indenizável moralmente".

Finalmente, não é demais repisar que, quando a participação do empregado for espontânea, por óbvio, que a indenização é indevida e que somente restará configurado o assédio/dano moral no caso da prática adotada ser visivelmente obrigatória e até porque o incidente suscitado o foi no sentido de a empresa adotar tal prática com o cunho de obrigatoriedade (imposição).

Assim, considerando que a imposição ao trabalhador da prática de participação em cheers das empresas empregadoras lhe causa prejuízos, violando sua honra e imagem, tem-se como devida a indenização por danos morais.

DA CONCLUSÃO:

Ante o exposto, voto no sentido de que seja declarada devida a indenização por danos morais quando verificada a imposição da participação do trabalhador em CHEERS das empresas empregadoras.

ACÓRDÃO:

ACORDAM os Senhores Desembargadores do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, **por maioria, pela prevalência da tese de que é devida a indenização por danos morais quando verificada a imposição da participação do trabalhador em CHEERS das empresas empregadoras**, vencidos os Exmos. Desembargadores Ivanildo da Cunha Andrade, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura e Paulo Alcântara que votaram no sentido de declarar indevida indenização por danos morais, decorrente da participação do empregado voluntária ou não nos chamados momentos de conagração (cheers) e gritos de guerra.

Recife (PE), 1º de setembro de 2015.

MARIA DO SOCORRO SILVA EMERENCIANO
Desembargadora Relatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária, realizada em 1º de setembro de 2015, na sala de sessões, sob a presidência da Exma. Desembargadora Presidente GISANE BARBOSA DE ARAÚJO, com a presença de Suas Excelências os Desembargadores Maria do Socorro Silva Emerenciano (Relatora), Vice-Presidente Virgínia Malta Canavarro, Corregedor Ivan de Souza Valença Alves, Eneida Melo Correia de Araújo, Ivanildo da Cunha Andrade, Valéria Gondim Sampaio, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Nise Pedroso Lins de Sousa, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias e Paulo Alcântara, e as Juízas Convocadas Maria das Graças de Arruda França e Roberta Corrêa de Araujo Monteiro, e do Excelentíssimo Senhor Procurador-Chefe, Substituto, da Procuradoria Regional do Trabalho da Sexta Região, Dr. Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva, **resolveu o Tribunal Pleno, por maioria, pela prevalência da tese de que é devida a indenização por danos morais quando verificada a imposição da participação do trabalhador em CHEERS das empresas empregadoras**, vencidos os Exmos. Desembargadores Ivanildo da Cunha Andrade, Valdir José Silva de Carvalho, Dione Nunes Furtado da Silva, Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura e Paulo Alcântara que votaram no sentido de declarar indevida indenização por danos morais, decorrente da participação do empregado voluntária ou não nos chamados momentos de conagraçamento (cheers) e gritos de guerra.

Ausentes, justificadamente, os Excelentíssimos Desembargadores André Genn de Assunção Barros, por se encontrar convocado para o colendo TST, e Pedro Paulo Pereira Nóbrega, por motivo de compensação dos dias trabalhados durante as férias e o recesso forense 2014/2015.

NYÉDJA MENEZES SOARES DE AZEVÊDO
Secretária do Tribunal Pleno

VOTOS:

Voto do(a) Des(a). ENEIDA MELO CORREIA DE ARAUJO

VOTO DA DESEMBARGADORA ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

A matéria discutida neste Incidente de Uniformização de Jurisprudência versa sobre o direito à indenização por danos morais decorrentes da imposição pelo Empregador ao Trabalhador de participar dos cantos e danças o grito de guerra da Empresa (cheers).

No caso da Empresa Bompreço, a prática motivacional por ela realizada (Cheers), consiste no canto de um "grito de guerra", somado à participação dos Empregados em uma dança, situação que transcorria no interior do estabelecimento, no horário de funcionamento, entre colegas de trabalho e na presença de clientes em atendimento.

No campo das relações de trabalho, o Empregador tem o dever de proteção para com o Empregado. Esse dever acha-se fundamentado em normas internacionais e na Constituição da República Federativa do Brasil.

Sendo assim, os direitos fundamentais, direitos humanos, portanto, que dizem respeito à vida, liberdade, integridade física, mental, moral e cultural do Empregado não podem ser desrespeitados quer pelo Estado quer pelos particulares.

E o sistema jurídico nacional impõe ao Estado e aos empregadores a fiscalização rigorosa sobre a efetividade dos direitos fundamentais, buscando resguardar o Trabalhador de atitudes que possam prejudicá-lo.

O Empregador, ao utilizar o poder diretivo, tem que respeitar os limites éticos, legais e constitucionais, barreiras que buscam inibir atos que restrinjam ou agridam os direitos de personalidade do Trabalhador.

Desta forma, o comportamento do Empregador de impor aos seus Empregados que participem de prática motivacional é incompatível com a dignidade da pessoa do Trabalhador, a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade assegurada pela atual Carta Magna (artigos 1º, III e IV, 5º, XIII, e 170, caput e III). Fere a liberdade contratual e a liberdade individual do Empregado.

Ressalte-se que o dano se traduz como uma consequência do ato ilícito praticado por outrem, lesionando um bem da vida material ou imaterial, este, em sua vertente corpórea, moral ou intelectual.

O art. 186 do Código Civil Brasileiro, norma à qual o Direito do Trabalho pode reportar-se, por expressa disposição do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, define o que seja ato ilícito causador de um dano.

A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade regulam-se pelo disposto nesse Código, artigos 927 a 954.

É preciso, para a reparação do dano que o ato seja contrário ao direito, ou seja, viole o direito de outrem; ou, então, que, ainda que não se configure em uma violação de direito, cause-lhe prejuízo, porque, na lição de Pontes de Miranda, sem contrariedade a direito não há ilicitude. (Tratado de Direito Privado, Parte Geral, tomo II, Rio de Janeiro, Borsoi, 1954, p.204)

Ainda de conformidade com Pontes de Miranda, a culpa é elemento inconfundível com a contrariedade a direito. Ela é um plus no suporte fático. Para ele, tem culpa aquele que atua, positivamente ou negativamente, como causa evitável de algum dano, ou infração. Alerta ainda para a pouca importância que existe em direito privado da distinção entre dolo e culpa notadamente na análise do art. 186 do Código Civil, que impõe a reparação do dano qualquer que seja a culpa. O princípio geral, a respeito do ato ilícito, é o de que toda culpa, inclusive a leve, obriga à reparação, cabendo à lei abrir as exceções (cit.,pp. 245-263).

O dano que alguém sofre, provocado pela ação ou omissão dolosa ou culposa de terceiro, pode ser de natureza patrimonial ou moral. Não existe qualquer restrição neste aspecto. Para Pontes de Miranda, a ofensa pode ser dirigida ao corpo, à vida, à integridade física e psíquica, à honra, à saúde, à liberdade (Idem, p. 204) E fortalecem essa compreensão as regras constitucionais, editadas em 05.10.88, no art. 5º, incisos V e X.

Dano moral é a lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, às suas concepções e crenças, à sua individualidade como ser humano íntegro, dotado de existência corpórea, sensibilidade, razão e paixão. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade.

E a indenização por dano moral decorre de ato ilícito, que enseja em face daquele que o praticou, a obrigação de repará-lo (artigos 5º, X, da CF/88 e 186 do CC).

Desse modo, estando demonstrada a imposição pelo Empregador de prática motivacional revestida de cunho obrigatório configura-se o ato ilícito. Esse se traduz na lesão à liberdade de escolha do Trabalhador em participar ou não da referida prática adotada pela Empregadora.

Ante o exposto, voto no sentido de que a imposição pelo Empregador ao Empregado de participar de prática motivacional é ato ilícito e autoriza deferimento à vítima de indenização por danos morais.

Acompanho, portanto, a Desembargadora Relatora.

ENEIDA MELO CORREIA DE ARAÚJO

Desembargadora

Voto do(a) Des(a). IVANILDO DA CUNHA ANDRADE

A partir da aquisição das lojas Bompreço pelo grupo econômico Wal-Mart, foi implementado o "CHEERS" - "grito de guerra" da empresa -, por empregados para, em horário predeterminado, dançarem e fazerem outras manifestações no próprio ambiente de trabalho, em meio ao público (clientes).

Nos vários julgamentos em que atuei como relator, ou vogal, envolvendo a matéria, não visualizei constrangimento dos empregados pela sua participação nesses eventos, até porque o faziam com outros colegas, e dentro de determinado contexto.

Além do mais, verifica-se em diversos processos que tramitaram nas Turmas deste Regional, tratando da mesma matéria e envolvendo a mesma reclamada, que não restou provada a obrigatoriedade da participação dos empregados no chamado "Cheers" (Grito de Guerra). Também não ficou comprovado que as pessoas que dele participavam eram obrigadas a dançar. Assim, não se vislumbra ato ilícito por parte do empregador, a legitimar a sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Além disso, não constatei nenhum elemento de convicção de que a empresa tenha praticado qualquer ofensa intencional ao patrimônio moral de seus empregados.

Voto do(a) Des(a). GISANE BARBOSA DE ARAUJO

Discute-se se a configuração de dano moral pela imposição da empresa para que o empregado cante e dance o grito de guerra da empresa (cheers).

Entendo presente o dano moral, haja vista o fundado receio do empregado, de ser visto como funcionário que, no dizer popular, "não veste a camisa da empresa", ou seja, que discorda de preceitos institucionais da ré e não está de acordo com suas práticas motivacionais, levando à conclusão de que, ao menos, ser-lhe-ia preterida eventual ascensão na carreira.

A imposição da empresa a que o empregado cante e dance excede os limites de uma simples prática motivacional, pois expõe o obreiro a constrangimento, denunciando tratamento vexatório e humilhante, ofensivo à dignidade do trabalhador.

No mesmo sentido já se pronunciou o C. TST:

"RECURSO DE REVISTA - REDE DE SUPERMERCADOS - CANTO MOTIVACIONAL "CHEERS" - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E

REBOLAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL - REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. A prática motivacional engendrada pela empresa reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional "cheers", acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade dos obreiros devem ser vistas com cuidado, tendo em conta as idiossincrasias dos sujeitos que trabalham. Ao aplicar, de forma coletiva, uma "brincadeira" que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados. É importante observar que a participação em qualquer atividade lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos se der de modo espontâneo e voluntário, situação que resulta de inviável demonstração em um ambiente de trabalho subordinado, no qual os empregados tem sua liberdade mitigada pela condição de hipossuficiência que ostentam. Portanto, a tendência é que o desconforto seja superado pelos trabalhadores (não sem traumas), para evitar ficar mal aos olhos das chefias e do coletivo de colegas. O procedimento, portanto, perde seu caráter "lúdico" e "divertido", na medida em que para ele concorrem circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional em que restou entendido que a prática, realizada diariamente pela reclamada, duas vezes ao dia, caracteriza assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, visto que os expõe a constrangimento e à ridicularização perante os colegas, de forma incompatível com a disposição que o trabalhador coloca ao empregador em razão do contrato de emprego. A prática se enquadra no conceito de assédio moral organizacional, uma vez que caracteriza uma estratégia de gestão focada na melhoria da produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentada em práticas que constrangem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício. Incólumes os arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do CCB. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Do teor das Súmulas nºs 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho extrai-se que a mera sucumbência não é, por si só, suficiente para ensejar a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, sendo imperativa, a par disso, a verificação das condições objetivas fixadas na legislação vigente que regulamenta o instituto - notadamente no que tange à declaração de insuficiência econômica do trabalhador e à sua assistência por sindicato próprio. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 507-32.2013.5.04.0304 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 19/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - TRATAMENTO VEXATÓRIO - "CANTO MOTIVACIONAL" - "CHEERS" - ALEGAÇÃO DE AFRONTA AOS ARTIGOS 1º E 5º, V, X, DA CF, DE VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 186 E 927, DO CCB E DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. Ante a razoabilidade da tese de violação aos artigos 186 e 927 do Código Civil, impõe-se o processamento do recurso de revista, para exame das matérias

veiculadas em suas razões. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - TRATAMENTO VEXATÓRIO - "CANTO MOTIVACIONAL - CONFIGURAÇÃO. A exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. Consignado no acórdão recorrido que a autora era obrigada a participar diariamente de uma prática denominada "cheers", na qual deveria entoar um "canto motivacional" e "rebolar, restou demonstrada a lesão à dignidade descrita pela reclamante, pois configurada a violação a um dos direitos da personalidade, qual seja: a honra, e, por conseguinte, afronta o artigo 5º, V e X, da Constituição Federal, e violação aos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR - 886-07.2012.5.04.0304 , Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 18/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

Diante do exposto, voto pela prevalência da tese jurídica de que é devida indenização por danos morais quando verificada a imposição da empresa a que seu empregado participe da prática denominada cheers, acompanhando o voto da relatora.

Voto do(a) Des(a). VIRGINIA MALTA CANAVARRO

VOTO DA DESª VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO

A questão posta em discussão para uniformização da jurisprudência neste Regional no presente incidente diz respeito ao direito ou não ao pagamento de indenização por dano moral em decorrência do chamado cheers (grito de guerra).

Em consonância com a doutrina dominante, dano moral consiste em todo prejuízo ao patrimônio ideal da pessoa, insuscetível de avaliação econômica, e seu elemento característico é a dor, física ou moral, propriamente dita. O dano moral propriamente dito é aquele que coloca o ofendido em situações humilhantes e constrangedoras, perante o seu grupo social e familiar, ocorrendo na esfera subjetiva e alcançando aspectos ligados à personalidade.

Em vários julgados em que participei tenho me posicionado no sentido de que a prática levada a efeito pelo réu, denominada cheers ou "grito de guerra" que, na hipótese, está caracterizado com o canto de música, palmas e batidas de pé, retrata, em verdade, uma tentativa da empresa de integrar seus funcionários e motivá-los às vendas, e ao atingimento de metas, sem qualquer comprometimento à dignidade da pessoa humana.

Destaque-se, ainda, que tal obrigação decorre de norma geral da empresa reclamada, dirigida indistintamente a todos os funcionários, sem exageros e sem qualquer intenção de expor os empregados ao ridículo.

Aplicável ao caso o seguinte julgado:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 - DANO MORAL - PARTICIPAÇÃO EM CÂNTICOS MOTIVACIONAIS (CHEERS) A participação do Empregado em cantos motivacionais (cheers) - entoados em grupo - não é situação que possa ser reputada vexatória ou constrangedora, razão por que não há falar, na hipótese, em pagamento de indenização por danos morais. Precedentes da C. 8ª Turma. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 1474-42.2013.5.04.0251, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

Entendo, pois, descabida a indenização por dano moral em tais situações, por não restar configurada qualquer ofensa à dignidade, à honra e à reputação da demandante.

Assim, voto pela prevalência da tese jurídica de que é indevida indenização por danos morais quando verificada a participação do empregado na prática denominada cheers.

VIRGÍNIA MALTA CANAVARRO

Desembargadora Vice-Presidente

Voto do(a) Des(a). VALERIA GONDIM SAMPAIO

Vistos etc.

O tema extraído do caso concreto, que suscita o dissenso e motiva a uniformização da jurisprudência desta Corte, diz respeito ao cabimento ou não de indenização por dano moral, decorrente da participação dos empregados da empresa norte-americana do ramo de supermercados WALMART, que adota política corporativa midiática, de conhecimento público, denominada de "cheers", cuja tradução para o português significa torcer.

Antes de acompanhar o entendimento da Exma. Desembargadora Relatora, consonante com o do próprio C. TST, registro compreender que a espécie é passível de sujeição à uniformização incidental, porquanto não encerra dado fático relativo, carente de demonstração, revestindo-se do caráter da incontrovérsia, na verdade.

Outro aspecto preliminar, que sobressai, é a certeza de que o engajamento do empregado, na qualidade de "torcedor" e subordinado, pelas razões adiante expostas não poderia ser admitido como voluntário, e a avaliação do dano, se reconhecido existente, não dependeria de prova, de modo que, com base nessas considerações, conheço do Incidente uniformizador.

Passo a destacar, então, que a prática consiste na realização de encontros no meio das lojas, nos quais funcionários entoam o chamado grito de guerra, batem palmas, dançam, rebolam, enfim, submetem-se a todo um gestual específico e característico da cultura norte-americana, diante dos clientes, que naturalmente ficam atentos ao que se passa, com o realce de que são eles os destinatários do ato midiático, mesmo que não o percebam.

Delineados os contornos da conduta da empresa e seus efeitos mais diretos, tenho que a questão há de ser vista sob o prisma da essência comportamental. E, considerando a origem geográfica da demandada, tem-se que o método adotado aos olhos dos seus concidadãos, por certo, não pareceria constrangedor, não ensejaria achincalhes, nem geraria sentimentos assemelhados ao aviltamento. Antes ao contrário, provavelmente assistiriam à "exibição" com olhos sorridentes, palmas incentivadoras e atitudes afins, que todos conhecemos bem, "colaborando", digamos assim, com a prática comercial.

De reverso, para melhor compreender a espécie, é cabível conjecturar se unidade da rede de supermercado WALMART, instalada em qualquer país do mundo árabe ou dos países nórdicos, poderia contar com a participação dos seus funcionários, lá contratados, para a realização de semelhante "animação" ou "torcida". Creio que sob tal ótica é que o aspecto em apreço há de ser visto, pois o respeito ao traço cultural de cada país é algo que se impõe àqueles que chegam dispostos a empreender.

Voltando à realidade pátria, não há dúvida de que o procedimento afronta costumes e tradições de um Brasil conservador - e mais ainda da sua Região Nordeste. Este país, de extensão continental, é afortunado de muitas maneiras, a começar pela conquista do idioma único, mas o mesmo não se pode dizer quando o preconceito entra em cena diante de sotaques diversos, cores de pele, crenças política e religiosa, costumes, diferenças entre classes sociais.

E se assim é, fácil presumir o mal-estar provocado aos empregados da empresa, que foram contratados para o exercício de atividade profissional diversa, mas são submetidos a esse tipo de ação porquanto a providência "(...) traduz-se em ato veladamente obrigatório, isto é, não explicitamente impositivo, mas de modo que o obreiro encontre-se coagido a desempenhar essa atividade, por temer que sua conduta seja, aos olhos do patrão, reprovada, e lhe traga prejuízos, [...]", razão pela qual "[...] esta tática motivacional acaba sendo descabida, pois no lugar de ser uma atividade prazerosa e salubre, torna-se um verdadeiro constrangimento para o empregado" (trechos do Parecer do Ministério Público do Trabalho - ID e004697).

Não perco de vista que o país do futebol, do samba e do carnaval não permite ilações identitárias em face do "cheers", porque há, aos milhões, os que não gostam de dançar, de cantar, de se exhibir em público.

Nessa esteira, diviso que o empregador, enquanto orientador e fornecedor de serviços, está impedido de patrocinar atos humilhantes, de qualquer natureza, em face de seus subordinados, notadamente quanto à participação em animações vexatórias à vista dos colegas de trabalho e de estranhos, devendo ser ressaltado que a extensão da publicidade do ato lesivo é útil ao dimensionamento do dano que emerge do assédio moral da organização.

Tais circunstâncias foram abordadas em inúmeros acórdãos de minha relatoria, valendo registrar, por oportuno, que se trata de prática empresarial insistente, reiterada, em extrapolação do poder diretivo, de modo que não seria produtora ao empregado dela não participar, como bem salientou o "parquet". O estado de sujeição ínsito à espécie, afasta considerações de espontaneidade e confere a explicação, permitindo admitir lesão ao patrimônio moral do trabalhador, por assédio, com repercussão em sua vida familiar e social, em geral.

Cabível, então, reparação pecuniária, com lastro nos artigos 186 e 927, do Código Civil, e no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal.

Com base nessas considerações, voto pela prevalência da tese jurídica que declara devida indenização por dano moral decorrente da obrigatoriedade de participação de política corporativa midiática da empresa WALMART, denominada de "cheers".

Valéria Gondim Sampaio

Desembargadora do Trabalho

Voto do(a) Des(a). IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES

Acompanho a relatora.

A obrigatoriedade imposta pelo empregador ao empregado para que este participe de cânticos motivacionais viola a intimidade do empregado, porque não está inserido nas obrigações contratuais.

Nesse sentido é o seguinte acórdão:

"Ementa:

RECURSO DE REVISTA - REDE DE SUPERMERCADOS - CANTO
MOTIVACIONAL

'CHEERS' - CONSTRANGIMENTO DOS TRABALHADORES AO CANTAR E REBOLAR NO AMBIENTE DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL - REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. A prática motivacional engendrada pela empresa-reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional 'Cheers', acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade dos obreiros devem ser vistas com cuidado, tendo em conta as idiosincrasias dos sujeitos que trabalham. Ao aplicar, de forma coletiva, uma "brincadeira" que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados. É importante observar que a participação em qualquer atividade lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos se der de modo espontâneo e voluntário, situação que resulta de inviável demonstração em um ambiente de trabalho subordinado, no qual os empregados tem sua liberdade mitigada pela condição de hipossuficiência que ostentam. Portanto, a tendência é que o desconforto seja superado pelos trabalhadores (não sem traumas), para evitar ficar mal aos olhos das chefias e do coletivo de colegas. O procedimento, portanto, perde seu caráter 'lúdico' e 'divertido', na medida em que para ele concorrem circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. Irretocável, pois, a decisão regional em que restou entendido que a prática, realizada diariamente pela reclamada, duas vezes ao dia, caracteriza assédio moral contra os trabalhadores envolvidos, visto que os expõe a constrangimento e à ridicularização perante os colegas, de forma incompatível com a disposição que o trabalhador coloca ao empregador em razão do contrato de emprego. A prática se enquadra no conceito de assédio moral organizacional, uma vez que caracteriza uma estratégia de gestão focada na

melhoria da produtividade e intensificação do engajamento dos trabalhadores, porém assentada em práticas que constroem, humilham e submetem os trabalhadores para além dos limites do poder empregatício. Incólumes os arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do CCB.

Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR - 701-05.2013.5.09.0656 Data de Julgamento: 26/08/2015, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015."

Voto do(a) Des(a). VALDIR JOSE SILVA DE CARVALHO

DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO - Senhora Presidente, o presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência tem por objeto indenização por danos morais, decorrente da participação do empregado em reuniões onde eram entoados gritos de guerra, cantos e danças (cheers).

De ficar pontuado, inicialmente, que, de acordo com a jurisprudência pátria, para a caracterização do dano moral necessária se faz a comprovação inequívoca da ilicitude perpetrada e do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, ao qual compete trazer ao processo todos os dados necessários à sua identificação, tanto de intensidade de ânimo de ofender e causar prejuízo, quanto da gravidade e repercussão da ofensa. Deve, inclusive, ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, deve ser noticiada a inexistência de fatos excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

Precisam, portanto, restar provados, nos autos, cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil, a teor do que dispõe o artigo 186 c/c 927, do Código Civil, quais sejam: o ato lesivo (culpa empresarial), dano e nexo causal entre a conduta lesiva e o prejuízo alegado; sendo certo que, apenas por exceção, nossa ordem jurídica adota a teoria da responsabilidade objetiva, com presunção de culpa.

Nesse sentido, o Código Civil de 2002, aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho (art. 8º CLT), no parágrafo único do artigo 927, dispõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de dolo ou culpa, nas hipóteses expressamente previstas em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo causador do prejuízo implique, pela sua própria natureza, risco para os direitos de outrem.

Feitas essas considerações, o que se depreende, do caso concreto, é que não restaram devidamente configurados os pressupostos necessários à responsabilização do empregador,

com supedâneo na sua culpabilidade, porquanto não verificada a ilicitude dos atos no qual se fundamentou o pedido de indenização.

O pedido de pagamento de indenização por danos morais, tem como participação em reuniões onde eram entoados gritos de guerra, cantos e danças, situações vexatórias habituais que agrediam sua honra. A participação nos chamados "momentos de conagração" (cheers) e "gritos de guerra", solicitada a todos os funcionários, não configura comportamento ilícito por parte do empregador.

Tenho, assim, como não configurada a hipótese de pagamento de indenização por danos morais, compensatória de ato ilícito praticado pelo empregador, assegurada no artigo 5º, inciso V, da Carta da República, disciplinada no artigo 186, do Código Civil, eis que incólume os atributos da personalidade.

Em conclusão, voto no sentido de declarar indevida indenização por danos morais, decorrente da participação do empregado voluntária ou não nos chamados momentos de conagração (cheers) e gritos de guerra.

Voto do(a) Des(a). DIONE NUNES FURTADO DA SILVA

Voto da Desembargadora DIONE NUNES FURTADO DA SILVA:

Quanto à matéria ora uniformizada, posiciono-me em sentido contrário à douta Relatora, entendendo ser indevida a condenação em indenização por danos morais, pelo simples fato da prática de "grito de guerra" pelo empregador.

O direito à indenização por danos morais está inscrito nos incisos V e X do art. 5.º da CF, bem como nos arts. 186 e 927 do Código Civil. A sua caracterização está ligada à prática de ato ilícito, a ocorrência do dano e o nexo de causalidade entre o ato e o dano.

Assim dispõe o art. 927 do CC: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

Ressalvada a hipótese prevista no parágrafo único do citado dispositivo legal ("nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem"), inaplicável ao caso em comento, faz-se necessária a comprovação do ato antijurídico e a ofensa ao bem jurídico protegido, comportando a

obrigação de indenizar somente quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico.

Na definição de Maria Helena Diniz (Responsabilidade Civil, SP, Saraiva, 1988, p. 73), citada por Glaci de Oliveira Pinto Vargas (In Reparação do Dano Moral - Controvérsias e Perspectivas, Porto Alegre, Ed. Síntese, p. 17), o dano moral direto

Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (nome, a capacidade, o estado de família).

A respeito da matéria, trago também a doutrina do jurista Rodolfo Pamplona Filho:

Dano Moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente (in Dano Moral na Relação de Emprego, 2ª edição rev. ampl. e atual., São Paulo, Editora LTr, 1999, p. 42)

À luz de tais definições, entendo que a hipótese trazida a exame não inflige qualquer sofrimento moral, ligado à sua honra ou imagem do trabalhador, causado por atitude ilícita do empregador a fim de merecer a devida reparação.

Observa-se que a participação do trabalhador no chamado "grito de guerra" ou cheers, juntamente com outros colegas, em verdade, consiste numa prática empresarial com o intuito de integrar seus empregados e motivá-los às vendas, e ao atingimento de metas, o que não se configura como ato antijurídico, embora algumas pessoas mais tímidas possam sentir um leve constrangimento, já que o cheers, em geral, é executado no meio do salão de vendas, na presença de clientes.

Entrementes, sendo obrigatória, ou não, a participação, nenhum prejuízo moral é acarretado ao empregado pela prática do "grito de guerra", que é difundida pelas empresas modernas, cuja finalidade, como dito alhures, é a motivação que leva ao atingimento de metas, não se vislumbrando a intenção de expor os empregados ao ridículo ou humilhá-los.

Verdadeiramente, tal determinação não pode ser qualificada como ilícita, não se podendo dar guarida à suscetibilidade exagerada na utilização do instituto da indenização por dano moral, a fim de evitar a sua banalização, devendo ser reservado para situações em que há ofensa comprovada e real aos direitos da personalidade, o que não se verifica no caso em tela.

Voto do(a) Des(a). MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

IUJ - GRITO DE GUERRA (cheers):

Voto divergente:

De acordo com a jurisprudência pátria, para a caracterização do dano moral necessária se faz a comprovação do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, ao qual compete trazer ao processo todos os dados necessários à sua identificação, tanto de intensidade de ânimo de ofender e causar prejuízo quanto da gravidade e repercussão da ofensa. Deve inclusive ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexó de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, deve ser noticiada a inexistência de fatos excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

O nosso ordenamento jurídico se pauta, fundamentalmente, na teoria da responsabilidade subjetiva para as ações de reparação civil, de modo que deve restar comprovada a culpa empresarial, seja decorrente de dolo ou de culpa (sentido estrito), e, pois, o cometimento de ato ilícito propriamente dito. Deve, ainda, ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexó de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que noticiada a inexistência de fatos excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

Devem, portanto, restar provados, nos autos, cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil, a teor do que dispõe o artigo 186 c/c 927, do C.C., quais sejam: o ato lesivo (culpa empresarial), dano e nexó causal entre a conduta e o prejuízo alegado.

Apenas por exceção, nossa ordem jurídica adota a teoria da responsabilidade objetiva, com presunção de culpa. Nesse sentido, o Código Civil de 2002, aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho (aplicação do art. 8º CLT), no parágrafo único, do artigo 927, dispõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de dolo ou culpa, nas hipóteses expressamente previstas em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo causador do prejuízo implique, pela sua própria natureza, risco para os direitos de outrem.

A participação nos chamados "momentos de conagração" (cheers) e "gritos de guerra", solicitados aos funcionários do empreendimento demandado, não configura comportamento ilícito.

Trata-se, a toda evidência, de reuniões motivacionais, as quais não denigrem, de nenhum modo, a imagem ou a honra dos empregados. Ao revés, decorrem de norma empresarial, dirigida à coletividade de empregados, e que nada mais representa, do que uma estratégia, cujo objetivo evidente é o aumento da lucratividade empresarial, o que, indiretamente, contribui para a manutenção dos postos de trabalho. A propósito, reporto-me, também, como razões de decidir, *mutatis mutandi*, ao aresto que segue:

"DANO MORAL. INOCORRÊNCIA. GRITO DE GUERRA. PRÁTICA MOTIVACIONAL DA EMPRESA. O dano moral é aquele que causa lesão à esfera íntima da pessoa, aos seus valores, suas concepções e crenças, a sua integridade como ser humano. Essa ofensa traduz, em suma, uma violência aos direitos de personalidade do indivíduo. A pedra angular do pleito indenizatório por dano moral é a prática motivacional realizada pelo Reclamado, chamada de Cheers, que consiste no canto de um "grito de guerra" citando as letras e o nome da Empresa, somado à participação do Empregado em uma dança, situação que se verificaria, também, no estabelecimento e em pleno funcionamento, diante da presença de demais colegas de trabalho e de clientes em atendimento. Observa-se que o Réu é administrado por um grupo norte-americano denominado "All Mart", fato que é de conhecimento notório, pelo que o citado "grito de guerra", seguido da dança e canto, é componente sócio-cultural dos Estados Unidos, funcionando como prática motivacional de vendas dos produtos da Empresa, exercida por todo o corpo de empregados, indiscriminadamente, não havendo falar em dano ao patrimônio ético dos trabalhadores. Ademais, da análise dos fundamentos apresentados na petição inicial, não há qualquer elemento que conduza à conclusão de que o BOMPREGO tenha praticado qualquer ofensa intencional e de forma específica ao patrimônio moral do Demandante. Recurso obreiro improvido, no particular." (Segunda Turma do TRT da Sexta Região - Relatora Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo - Proc. nº "TRT RO Nº. 01412-2007-023-06-00-2 - Publicado em 31/01/2009)

Neste sentido, colaciono arestos onde a mesma matéria foi julgada:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO - ENTOAÇÃO DE GRITOS DE GUERRA - DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO - AUSÊNCIA DE CARACTERIZAÇÃO DOS ELEMENTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS - INDEFERIMENTO. 1. À caracterização do dano moral é necessário que se conjuguem dois elementos, ou seja, subjetivamente a intenção do empregador de causar o dano, e, objetivamente, que o empregado tenha sofrido constrangimento em sua moral ou personalidade, os quais não se vislumbra na hipótese versada nos autos, em que a entoação de gritos de guerra como

forma de impulsionar o astral, estimular a iniciativa, e demonstrar união e garra é uma prática bastante comum que nada tem de humilhante. 2. Recurso ordinário desprovido. (TRT 6ª R - (RO)0000396-83.2011.5.06.0103 - 4ª T - Relator Desembargador Pedro Paulo Pereira Nóbrega - publicado em 17.05.2012)

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PARTICIPAÇÃO NO CHEERS - NÃO CONFIGURAÇÃO DE ATO ILÍCITO. Não demonstrada a prática de animações humilhantes ou vexatórias - mas apenas de procedimento motivacional adotado pelo empregador, para aumentar a integração entre empregados e a produtividade da empresa -, a possibilidade de advertência pela ausência de participação no evento não autoriza, por si só, o acolhimento da indenização postulada, porquanto não tipificado abuso de direito do empregador na exposição de serviços e produtos aos clientes. Com lastro nos princípios da celeridade e economia processuais, peço vênias para adotar o relatório aprovado por esta Turma, bem assim a fundamentação do voto do Excelentíssimo Juiz Relator, nos pontos em que não se configurou divergência: (TRT 6ª R - (RO)0001038-05.2010.5.06.0002- 2ª T - Relatora Desembargadora Josélia Morais da Costa - publicado em 29.03.2012)

Assim, não verifico constrangimento do empregado com relação ao grito de guerra e supostas situações humilhantes e constrangedoras no exercício de suas funções. Ademais, entendo que não existia obrigatoriedade de participação nas atividades indicadas. Com efeito, essa matéria já é de largo conhecimento por esta E. Corte que, em diversos julgamentos, vem constatando a inexistência de obrigatoriedade de participação no chamado "Cheers" (Grito de Guerra).

Voto do(a) Des(a). NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Acompanho a Relatora

De acordo com a jurisprudência pátria, para a caracterização do dano moral necessária se faz a comprovação do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, ao qual compete trazer ao processo todos os dados necessários à sua identificação, tanto de intensidade de ânimo de ofender e causar prejuízo quanto da gravidade e repercussão da ofensa.

O nosso ordenamento jurídico se pauta, fundamentalmente, na teoria da responsabilidade subjetiva para as ações de reparação civil, de modo que deve restar comprovada a culpa empresarial, seja decorrente de dolo ou de culpa (sentido estrito), e, pois, o cometimento de ato ilícito

propriamente dito. Deve ainda ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexó de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que noticiada a inexistência de fatos excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

Devem, portanto, restar provados nos autos, cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil, a teor do que dispõe o artigo 186 c/c 927, do C.C., quais sejam: o ato lesivo (culpa empresarial), o dano e o nexó causal entre a conduta e o prejuízo alegado.

Apenas por exceção, nossa ordem jurídica adota a teoria da responsabilidade objetiva, com presunção de culpa.

Logo, para o deferimento da indenização por danos morais, necessária a comprovação dos requisitos essenciais para a imputação da responsabilidade civil, como a prática de ato ilícito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito e o nexó causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador.

E, assim sendo, deve ser analisado caso a caso. Isso porque entendo que a participação do empregado em cânticos motivacionais da empresa, que tem por finalidade incentivar os trabalhadores a executar as atividades de acordo com seu programa motivacional para vendas, por si só, não caracteriza o alegado dano moral.

Para tanto, é necessário restar devidamente comprovado se a empresa, ao conduzir essa atividade, tenha agido de forma abusiva em relação ao empregado, expondo-o à situação vexatória ou humilhante diante de seus colegas, ou até mesmo se há uma obrigação velada.

Dessa forma, entendo que a mera participação do empregado nos cânticos da empresa, denominado cheers, por si só, não enseja o deferimento da indenização por danos morais. Para tanto, deve restar devidamente comprovado se a conduta da ré, ao conduzir essa atividade, extrapola os limites, ou seja, se age de forma abusiva em relação ao empregado, expondo-o à situação vexatória ou humilhante diante de seus colegas.

Voto do(a) Des(a). RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA

De início, cabe dizer que, para que seja reconhecida a obrigação de reparar dano moral sofrido, é necessário que a prova trazida aos autos seja capaz de demonstrar a existência de seus requisitos fático-jurídicos, quais sejam, a conduta culposa (dolo ou culpa em sentido estrito), o dano

e o nexo de causalidade entre ambos. É o que se infere do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que regulam o tema da responsabilidade civil, inclusive quando os danos alegados são decorrentes das relações de trabalho.

Infere-se, portanto, que a indenização por dano moral é decorrente de ato ilícito que provoca, contra quem o praticou, a obrigação de repará-lo (art. 5º, X da CF/88), fazendo-se necessária a comprovação da conduta ilícita ou mesmo das ofensas e do tratamento descabido, por parte do empregador, do qual resultaria ofensa à dignidade do empregado (art. 932, III do CC).

No que pertine à participação de empregados nos chamados *cheers* deve-se esclarecer, de pronto, que o empregador, ao utilizar o poder diretivo, tem que respeitar os limites éticos, cuja ultrapassagem pode resultar em agressão à personalidade do trabalhador e evidenciar o abuso desse poder de mando, além de caracterizar ato ilícito decorrente do método de gestão por injúria, ensejando a indenização postulada.

As posturas imputadas à empresa ré, no tocante às exigências de manifestação de adesão à filosofia do empregador, através da dança e manifestações motivacionais - *cheers*, não revelam aptidão para provocar sentimento de dor, humilhação e aviltamento que caracterizam o dano de natureza moral. A "obrigação" de dançar e cantar, dentro do local e no horário de trabalho, não chega a ultrapassar as fronteiras do mero dissabor e adentrar na seara do sofrimento moral.

Ademais, a experiência em processos semelhantes tem constatado que o grito de guerra é realizado genericamente, participando os empregados mais graduados e os menos graduados na hierarquia empresarial, não se configurando, portanto, qualquer afronta à esfera moral do obreiro. Ao contrário, a prática visa à integração dos empregados ao grupo de trabalho e motivá-los para o serviço. Vale destacar que o grito de guerra e a dança também têm o condão de aliviar a tensão e relaxar os trabalhadores para que possam enfrentar a jornada de trabalho diária.

Inexistindo, portanto, ato ilícito do empregador, não há como condená-lo, por esta razão, no pagamento de indenização por dano moral relativa à participação nos *cheers*.

Voto do(a) Des(a). SERGIO TORRES TEIXEIRA

O problema, dentro do respectivo contexto, é a existência de um quadro fático no qual o empregado é obrigado a participar de uma atividade que o mesmo considera como humilhante segundo seu pensamento pessoal.

É óbvio que para alguns trabalhadores de mentes mais "abertas" e de perfil mais "moderno", atuar voluntariamente ao lado de colegas dentro de uma atividade de canto, gritos e danças, destinada a incentivar o indivíduo e a fortalecer o sentimento de equipe, certamente poderá ser desenvolvida sem maiores constrangimentos.

Seria o equivalente aos incentivos utilizados em atividades esportivas para unir o time e extrair o máximo do potencial de cada jogador. Suficiente é ver um jogo de vôlei ou, mais adequado ainda, de futebol americano (profissional ou universitário) para testemunhar o estímulo emocional gerado por tais práticas.

No entanto, é igualmente óbvio que a receptividade a tais atividades não é uniforme diante de todos os trabalhadores membros de um grupo.

Para muitos indivíduos, atividades típicas dos chamados "Cheers" (como "gritos de guerra", cantorias, danças, etc.) geram um imenso constrangimento. Por serem pessoas mais simples e tímidas, "fechadas" a tais processos modernos de incentivos no meio profissional, os respectivos trabalhadores sentem grande desconforto em gritar, cantar e/ou dançar perante os seus colegas.

Nada mais natural.

A diferença de um para outro indivíduo, quanto à sua reação em face de tal "inovação" na estratégia empresarial, é perfeitamente compreensível dentro da diversidade cultural que caracteriza da sociedade brasileira contemporânea.

E como uma uniformidade de receptividade seria algo impossível de ser alcançado, a única forma de uma empresa promover tal forma de incentivo sem provocar constrangimento naqueles empregados naturalmente adversos a tal forma de atividade seria deixar claro, absolutamente claro, que a participação ou não do empregado na mesma deve ser algo completamente voluntário e espontâneo e que nada, absolutamente nada, de prejudicial ocorrerá se o mesmo não aderir às respectivas práticas.

Mas tal quadro de absoluta voluntariedade é, na prática, inalcançável. É lógico que, sendo uma prática proposta e incentivada pela empresa, qualquer indivíduo que não aderir ficará com temor de que sua recusa será mal vista pelos seus superiores e demais colegas, gerando um constrangimento intolerável.

Dentro de um contexto no qual a uniformidade de reações sobre uma atividade "não convencional" é algo impossível de ser alcançado, a empresa, ao criar, em um ambiente de trabalho no qual convivem pessoas de perfis diversificados, uma situação na qual a não participação do empregado será naturalmente considerada como fator desagregador e de exclusão, ultrapassa os limites da razoabilidade no exercício do seu poder diretivo.

Somente num clima de absoluta voluntariedade, na qual a participação ou não do empregado fosse livre e espontânea e na qual nenhuma espécie de repercussão negativa seria gerada pela recusa em participar, é que não existiria ilicitude na sua conduta.

E não é este o quadro evidenciado diante dos tribunais.

Ainda que se admita que a obrigação em participar de tais círculos de "Cheering" não era expressa, não há dúvida de que estará implícita na própria conduta da empresa, ao promover e estimular a participação de todos os trabalhadores em tais "cantos, danças e gritos de guerra" em reuniões diárias.

Estando todos incentivados a participar da atividade, quais as reais chances do empregado entender que aquela atividade fosse realmente voluntária e espontânea?

Aquele que se recusasse a participar, lógica e naturalmente, acabaria por se sentir "fora do grupo" e mesmo ameaçado de alguma outra forma de exclusão. E, como é evidente, a simples imposição implícita em participar de uma atividade "não convencional" (mesmo que destinada ao incentivo e ao "bonding" de integrantes de um grupo, como é um "grito de guerra" do tipo "cheer", com cantoria e dança), gera, naturalmente, uma sensação de constrangimento sobre o empregado de perfil mais tímido e fechado.

Reconhece-se, destarte, a submissão dos trabalhadores a uma situação contínua de constrangimento. E, como consequência de tais constatações, faz jus à reparação pelos danos morais.

Voto do(a) Des(a). FABIO ANDRE DE FARIAS

Vistos etc.

Trata-se de incidente de uniformização de jurisprudência quanto à caracterização de dano moral em razão da exigibilidade empresarial de dançar o rito de guerra de empresa ("cheers").

Endosso o posicionamento constante do voto codutor, pois a meu ver, o que se evidencia aqui é o constrangimento pela obrigatoriedade de uma prática não desejada e não a prática em si. Sendo relevante observar que a ação exigida não se constitui em condição razoavelmente exigível de todos os empregados de forma a aderir ao contrato de trabalho. Ou seja, não se há de imaginar que um empregado que foi contratado para realizar vendas se obrigou a exercer o "cheers". O mesmo pode-se dizer das demais atividades necessárias à execução da finalidade empresarial.

"EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DA RECLAMADA. BANCO DE HORAS. PREVISÃO CONVENCIONAL. FORMALIZAÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS. INVALIDADE A compensação de horário, mediante Banco de Horas, a ser implantado por meio das normas coletivas, nos moldes do que prevê o artigo 59, § 2º, da CLT, por força de Medida Provisória diversas vezes reeditada, só pode ser reconhecido se as condições ajustadas com o sindicato da categoria profissional forem comprovadas, o que não se verifica na hipótese sub judice. Recurso ordinário empresarial improvido quanto ao particular. ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇA SALARIAL. A comprovação do desvio de função associado à confissão de que tal desvio decorre da possibilidade de a reclamante desempenhar funções mais qualificadas do que aquelas constantes na CTPS, e, portanto, melhores remuneradas, impõe à reclamada o ônus processual quanto à demonstração da validade de tal alteração contratual, ou seja, da concordância do empregado e de ausência de prejuízo ao obreiro, sob pena de nulidade. Contudo, tal fato sequer restou anotado na CTPS do obreiro ou em algum outro instrumento contratual, impondo-se presumir que a alteração contratual decorreu do alvedrio empresarial. Recurso obreiro parcialmente provido quanto a este aspecto DANO MORAL. FUNDAMENTOS DIVERSOS: PRÁTICA DE CHEERS E REVISTAS EM PERTENSES PESSOAIS. A prática do cheers - grito de guerra não configura dano moral, em face da ausência do animus de constranger, representando prática cultural diversa que busca estimular a equipe de trabalho. Demais, a mera inspeção visual de bolsas, pastas e sacolas dos empregados, sem contato corporal e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para, por si só, ensejar reparação por dano moral. Recurso ordinário obreiro improvido quanto ao particular. (Processo: RO - 0000152-35.2013.5.06.0023, Redator: Fábio André de Farias, Data de julgamento: 23/02/2015, Terceira Turma, Data de publicação: 09/03/2015)"

"EMENTA: 1. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. BANCO DE HORAS. PREVISÃO CONVENCIONAL. FORMALIZAÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO

DE TRABALHO. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS. INVALIDADE A compensação de horário, mediante Banco de Horas, a ser implantado por meio das normas coletivas, nos moldes do que prevê o artigo 59, § 2º, da CLT, por força de Medida Provisória diversas vezes reeditada, só pode ser reconhecido se as condições ajustadas com o sindicato da categoria profissional forem comprovadas, o que não se verifica na hipótese sub judice. In casu, não se observa, porém, o cumprimento das condições veiculadas na norma coletiva, em face da não juntada aos autos de documentos que induzam a tal conclusão, tais como a comunicação, por escrito e com antecedência de 72h, da compensação da folga do banco de horas ao empregado DANO MORAL. FUNDAMENTOS DIVERSOS. PRÁTICA DE CHEERS. Para a caracterização do dano moral é necessária a comprovação de três requisitos, quais sejam: a existência do ato ilícito, a ocorrência de culpa por parte do empregador e a comprovação denexo causal entre os dois elementos. Todavia, o ato ilícito praticado deve ocasionar um prejuízo que transponha a esfera material do trabalhador, afetando direta ou indiretamente a sua paz, tranquilidade, liberdade, integridade física, honra e os demais interesses pessoais, de maneira a ensejar uma reparação pecuniária. A prática do cheers - grito de guerra não configura dano moral, em face da ausência do animus de constringer, representando prática cultural diversa que busca estimular a equipe de trabalho, atuando como conduta de integração entre os funcionários da empresa. Ademais, não restou evidenciado que existia obrigatoriedade de participação nas atividades indicadas. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ROBUSTEZ DO LAUDO PERICIAL. O laudo pericial é instrumento técnico-científico de constatação, apto a demonstrar a veracidade de determinadas situações fáticas relacionadas às alegações das partes e sua conclusão somente pode ser invalidada por prova robusta em sentido contrário, hipótese esta que não ocorreu nos autos. Embora o juiz não esteja adstrito às conclusões do laudo pericial (art. 436 do CPC), podendo formar suas convicções com outros elementos e provas existentes, é certo que não pode desprezar a prova técnica, sobretudo quando esta se revela eficiente para esclarecer a situação insalubre a qual era submetido o reclamante. Recurso ordinário parcialmente provido. 2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. DIFERENÇAS DEFERIDAS EM JUÍZO. NÃO INCIDÊNCIA. A multa do art. 477, §8º da CLT deve ser aplicada nos casos de mora do empregador, em razão da inobservância do § 6º deste dispositivo consolidado, o qual dispõe que o pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento. Ressalte-se, que eventual deferimento de títulos trabalhistas na esfera judicial, o que em tese acarretaria em uma diferença nas verbas resilitórias, não enseja a aplicação da multa, porquanto os títulos incontroversos já foram pagos no prazo legal, apenas importando para o caráter penalizador da multa, o lapso temporal que se deu o adimplemento. Recurso ordinário parcialmente provido. (Processo: RO - 0001183-52.2012.5.06.0144, Redator: Fábio André de Farias, Data de julgamento: 10/11/2014, Terceira Turma, Data de publicação: 21/11/2014)"

"EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DA RECLAMADA. BANCO DE HORAS. PREVISÃO CONVENCIONAL. FORMALIZAÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS. INVALIDADE A compensação de horário, mediante Banco de Horas, a ser implantado por meio das normas coletivas, nos moldes do que prevê o artigo 59, § 2º, da CLT, por força de Medida Provisória diversas vezes reeditada, só pode ser reconhecido se as condições ajustadas com o sindicato da categoria profissional forem comprovadas, o que não se verifica na hipótese sub judice. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. Na questão de distribuição de prêmios pela participação nos lucros, resta evidente que o trabalhador não possui meios de apuração das metas e quantificação dos resultados, cabendo à reclamada a iniciativa de tais procedimentos, os quais confessa não haver adotado, não podendo ficar, ad eternum, sem cumprir com seus deveres. REAJUSTE SALARIAL DE 7% PREVISTO NA CCT DE 2010/2011. Havendo sido demonstrado que a rescisão foi paga sem considerar o reajuste salarial de 7% previsto na cláusula quinta da CCT do período 2010/2011. devido o pagamento. Recurso ordinário da reclamada improvido. DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAS E REPERCUSSÕES. MODIFICAÇÃO DO JULGADO PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. FALTA DE INTERESSE JURÍDICO PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. Verificando-se que o juízo de primeiro grau deferiu o pedido de horas extras e suas repercussões, inclusive as de intervalo intrajornada, nos exatos termos da inicial, a conclusão que se impõe é o acolhimento da preliminar. DOENÇA OCUPACIONAL. REINTEGRAÇÃO. DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA DISPENSA E INDENIZAÇÕES CORRELATAS. INOCORRÊNCIA. Não havendo a reclamante logrado êxito em comprovar que as doenças de que é portadora guardam correlação direta e exclusiva com as atividades que desempenhou na reclamada, a conclusão que se impõe é a do improvimento dos pedidos fundados na doença ocupacional. ACÚMULO DE FUNÇÕES. EVENTUALIDADE. DIFERENÇA SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE. O contrato de trabalho pressupõe a disponibilização da força de trabalho do empregado em prol do empregador, respeitando, por evidente, a condição humana e o caráter social do trabalho, podendo dispor o empregador do seu poder diretivo, no intuito de melhor viabilizar o empreendimento. No caso dos autos, o eventual acúmulo de função de encarregada de setor, em alguns dias e por poucas horas, não assegura o direito ao plus salarial pretendido, em face mesmo do exíguo tempo e da eventualidade dos acontecimentos. DANO MORAL. FUNDAMENTOS DIVERSOS: PRÁTICA DE CHEERS E REVISTA ÍNTIMA. A prática do cheers - grito de guerra não configura dano moral, em face da ausência do animus de constranger, representando prática cultural diversa que busca estimular a equipe de trabalho. A revista íntima de empregados, por sua vez, extrapola o poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de proteger seu patrimônio. DESCONTOS RESCISÓRIOS. POSSIBILIDADE LEGAL. Havendo sido comprovado que os descontos rescisórios foram cometidos em decorrência de benefícios oferecidos pelo

empregador, a conclusão a que se impõe e a de que foram praticados legalmente, mormente quando o contrato de trabalho foi rescindido antes do fim do mês. Recurso ordinário obreiro parcialmente provido. (Processo: RO - 0000730-35.2011.5.06.0001, Redator: Fábio André de Farias, Data de julgamento: 09/09/2013, Terceira Turma, Data de publicação: 19/09/2013)"

Voto do(a) Des(a). PAULO ALCANTARA

Vistos etc.

A matéria objeto do presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência trata da indenização por danos morais decorrentes da imposição ao trabalhador de cantar e dançar o rito de guerra de empresa (cheers).

De logo, insta mencionar que o presente Incidente de Uniformização de Jurisprudência, é proveniente do Tribunal Superior do Trabalho, oriundo do nosso Processo nº 0001281-97.2011.5.06.0001, no qual se cuida, inclusive, da indenização por danos morais decorrentes da imposição ao trabalhador de cantar e dançar o rito de guerra de empresa (cheers).

Em algumas decisões no âmbito deste Tribunal, o entendimento é de que é devida a indenização. Há ainda outras Turmas no âmbito deste Regional que entendem indevida a reparação.

Porquanto, divergindo da eminente Relatora, passo a expor meu posicionamento retratado em vários julgamentos que atuei como relator.

O dano moral tem estreita relação com a intimidade da pessoa, pois, sofre um dano a sua moral.

De modo já reiterado, tenho entendido como Yussef Cahali quando disse:

No plano da responsabilidade civil, vem-se acentuando especial relevo aos aspectos dolorosos, à dor e ao sofrimento subjetivamente padecido pelo ofendido em razão das lesões deformadoras de sua integridade física (...)

Com efeito, nossos tribunais, mais recentemente, tendem a identificar o dano moral especialmente nos efeitos dolorosos da lesão causada pelo ato ilícito, no sofrimento pessoal,

na dor-sentimento, nos seus reflexos de ordem psíquica e no próprio esquema de vida com alterações substanciais, seja no âmbito do exercício de atividades profissionais como na simples relação do cotidiano relacionamento social.

Nos dias atuais, ao influxo das concepções filosófico-sociais mais modernas, às quais o direito não poderia permanecer insensível, busca-se a valoração do ser humano na plenitude de sua existência físico-espiritual, do ser humano dotado de sentimentos e de autoestima, do ser humano como ente inacabado que anseia sua progressiva integração nas relações de vida em sociedade. (página 225)

(...)

o prejuízo da vítima deve ser aquilatado numa visão humanística. O homem - obra-prima do Criador, não pode ser avaliado sob o prisma materialista, porque, dotado de atributos, de ornamentos que constituem sua personalidade, deve encontrar no direito um porto seguro capaz de proteger sua integridade física, sua dignidade, suas potencialidades, sem a preocupação de indagações maiores, como se deixou de auferir rendas, se é abastado ou se já desfruta do ócio. (p. 226). (Dano Moral - Revista dos Tribunais)

Na conceituação de Marcus Cláudio Acquaviva, in Dicionário Jurídico Brasileiro, Editora Jurídica Brasileira, 1998, São Paulo, pág. 442:

Dano moral - Prejuízo de ordem patrimonial, suscetível de indenização. Esta espécie de dano lesiona, principalmente, a intimidade, a honra e o bom nome do indivíduo ou de sua família. Com efeito, observa José de Aguiar Dias que, quando ao dano não correspondem as características do dano patrimonial, estamos na presença do dano moral. No dizer de Antônio Chaves, o dano moral é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física - dor-sensação como a denomina Carpenter -, nascida de uma lesão material; seja a dor moral - dor-sentimento - de causa material. Outro eminente civilista, Wilson Melo da Silva, conceitua o dano moral como as lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. Vários dispositivos legais tratam da matéria, v.g. os arts. 5º, V e X da CF e 76 e 159 do CC (...)

Assim, a caracterização do dano moral está no excesso, no abuso desnecessário, no tratamento humilhante sofrido pelo empregado.

Limongi França ao tratar do ato ilícito diz:

O art. 159 do Código possibilita a formulação do que poderíamos chamar de conceito legal de ato ilícito, cujos termos nos parecem oportunos. Seria o seguinte: ato ilícito é toda ação ou omissão voluntária, ou que implique negligência ou imprudência, cujo resultado acarrete violação de direito ou ocasione prejuízo a outrem.

(...) A consequência prática do ato ilícito, devidamente caracterizado é a obrigação de reparar o dano (CC, art. 159, in fine).

De logo, ressalto que entendo que as táticas motivacionais adotadas pelas empresas concernentes na participação em "gritos de guerra", e "danças - (cheers)", não ferem a dignidade do empregado, salvo quando o expõe de forma abusiva, causando-lhe constrangimentos e humilhações. Ainda mais, quando não comprovada a obrigatoriedade da participação em tais eventos motivacionais, bem assim inexistindo prova robusta quanto à possibilidade de ser o empregado punido em virtude de se negar a participar das reuniões, pelo que entendo não caracterizado o dano moral.

Ante o exposto, voto pela prevalência da tese jurídica de que não há direito à indenização por danos morais decorrentes da participação, senão obrigatória, ao trabalhador na técnica de cantar e dançar o grito de guerra de empresa (cheers).

Paulo Alcântara

Desembargador Federal do Trabalho

TRT da 6ª Região

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
ab59324	25/09/2015 14:23	Acórdão	Acórdão