



TIM deve indenizar empregada por restringir uso de banheiro

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a TIM Celular a indenizar ex-empregada por restringir as idas ao banheiro e também por disponibilizar sanitários com portas transparentes. A empresa apresentou arestos inespecíficos, que não viabilizaram o conhecimento do recurso pela Turma. Assim, para conclusão diversa, seria necessário o reexame do conjunto probatório, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

A empregada ajuizou ação trabalhista para receber indenização por danos morais. Segundo ela, durante o contrato de trabalho com a TIM não era autorizada a utilizar o sanitário sempre que necessitava. Eram concedidos intervalos restritos e de curta duração para que fosse ao banheiro. Caso demorasse mais do que o determinado, uma supervisora chamava sua atenção na frente de todos, o que criava situação constrangedora. Além disso, a funcionária afirmou que as portas dos sanitários eram transparentes.

Em defesa, a TIM afirmou que jamais criou situações de constrangimento e que nunca houve qualquer limitação ao uso do banheiro pelos empregados. A primeira instância concluiu que houve ato ilegal e condenou a empresa a pagar indenização por dano moral no valor de R\$ 10 mil para a empregada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com base em provas testemunhais, manteve a condenação. Concluiu que a TIM estabelecia controle sobre necessidades fisiológicas, que independem da vontade do ser humano. Com relação ao valor da indenização, o Tribunal Regional do Trabalho entendeu que foi desproporcional e o reduziu para R\$ 1 mil.

A TIM recorreu ao TST. Argumentou que os fatos alegados pela ex-empregada não ficaram demonstrados de forma incontroversa, bem como não houve a comprovação de que agiu com dolo ou culpa, o que afastaria o dever de indenizar por dano moral.

Segundo o relator, ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, as conclusões a que chegou o TRT-9 não podem ser modificadas em sede de Recurso de Revista, em observação à Súmula 126 TST. Para ele, a TIM praticou ato lesivo à honra e à dignidade da empregada, "por excessos cometidos no exercício do poder de mando, quando impôs restrições à utilização dos sanitários e não disponibilizou instalações adequadas para que os empregados possam satisfazer suas necessidades".

O ministro também esclareceu que os arestos oferecidos pela empresa não autorizaram o conhecimento do recurso, pois são inespecíficos, e não apresentaram suporte fático idêntico ao dos autos, conforme determina a Súmula 296 do TST. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR – 102-66.2010.5.09.0011

Date Created

19/10/2012