

## Empresa tem de indenizar empregada por controle de idas ao banheiro

A restrição ao uso do banheiro é abusiva quando considerada na aferição do desempenho para o fim de remuneração do trabalhador, uma vez que, nesse caso, a empresa impõe o constrangimento de evitar as pausas a fim de não ter perda remuneratória, sistemática que pode resultar em danos à saúde.

Reprodução



A empregada dispunha de apenas cinco minutos diários para ir ao banheiro  
Reprodução

Esse entendimento foi aplicado pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para condenar a Telefônica Brasil S.A., em Maringá (PR), a pagar R\$ 5 mil de indenização por danos morais a uma atendente por utilizar um programa de incentivo condicionado à restrição de pausas para ir ao banheiro.

Além de as pausas serem contadas para fins remuneratórios, havia a divulgação de um ranking pela empregadora. Segundo o colegiado, a conduta da empresa violou a dignidade humana e os direitos mínimos trabalhistas da empregada.

Na reclamação trabalhista, a atendente contou que a empresa dispunha de um programa de incentivo variável (PIV) que, entre as possibilidades, considerava as pausas dos empregados para usar o banheiro. Segundo ela, havia um limite de cinco minutos diários que, se ultrapassado, gerava "fortes repreensões por parte do supervisor", uma vez que o PIV era influenciado pelo desempenho da equipe. Ela relatou ainda que também eram enviados e-mails, não individualizados, com relatórios de estouro de pausas para toda a equipe, o que gerava atritos, exclusão e assédio pela empresa.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Maringá deferiu a indenização. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) excluiu o dano moral sob o fundamento de que não configura assédio moral apenas a utilização do excesso de pausas, inclusive para idas ao banheiro, como critério para o pagamento de prêmio. A decisão diz ainda que o registro das pausas, inclusive para utilização do sanitário, não constitui motivo de constrangimento por se tratar de medida necessária.



Esse entendimento foi modificado pelo TST. A relatora do recurso de revista da empresa, ministra Kátia Arruda, ressaltou que, pela vinculação das pausas, a perda de remuneração e pela divulgação do ranking para conhecimento dos colegas de trabalho, não há como se concluir que o controle era mera organização administrativa, e que tais restrições configuram lesão à integridade do empregado e ofensa à sua dignidade. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão  
**RRAg 46-73.2017.5.09.0662**

**Date Created**  
26/07/2021