



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

Nota Técnica n.º 003/2022

INTERESSADO: Grupo Decisório do Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

RELATÓRIO.

O Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, nos termos dispostos no art. 3º, II, da Resolução Administrativa TRT5 n. 53, de 13 de dezembro de 2021, tem, entre as suas mais relevantes atribuições, a de emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas ou de massa para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia.

Diante dessa missão institucional, e com lastro na análise dos dados e nos temas mapeados, pareceu-nos relevante, haja vista a efetiva repetição de processos com controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito e o risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, SUGERIR seja suscitado o Incidente de Recursos Repetitivos sobre o tema “*configuração de ato ilícito por restrição de uso do banheiro*”.

ANÁLISE.

2.1 DO SISTEMA DE PRECEDENTES

O Código de Processo Civil de 2015 trouxe, dentre inúmeros aspectos relevantes, o chamado sistema de formação de precedentes obrigatórios cuja finalidade primordial é uniformizar a jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente (art. 926 do CPC).

Esta técnica de uniformização de litigiosidade repetitiva evita decisões diversas para situações jurídicas similares, alcança positivamente o entrave numérico dos processos em curso na justiça brasileira, otimizando os julgamentos das ações que versam sobre temas afetados, bem como dificulta que novas demandas sejam ajuizadas de maneira aleatória.

Neste contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, diante de sua missão institucional, considera de extrema relevância a formação dos precedentes. Não é por outro motivo que, recentemente, o Tribunal Pleno aprovou reforma do Regimento Interno, dedicando todo o Capítulo “Dos Incidentes de Uniformização” para pormenorizar a sistemática processual destes incidentes no Regional.

Assim, o Centro de Inteligência do TRT da 5ª Região propõe o tema supracitado como sugestão de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas- IRDR, ficando a cargo do(a) Relator(a) a delimitação definitiva da matéria e a escolha do processo paradigma para posterior tramitação no Regional.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

2.2 DA EXPOSIÇÃO DO OBJETO DO INCIDENTE

Constata-se, no segundo grau de jurisdição, a existência de controvérsia sobre o alcance do poder diretivo do empregador no controle do uso do banheiro pelo empregado em contraponto aos direitos fundamentais de que este último é titular.

Sob o prisma da autorização prévia do supervisor:

Há decisões que reconhecem como ilícito patronal a conduta do empregador de exigir autorização prévia para que o empregado possa fazer uso do banheiro. Em sentido diametralmente oposto, há decisões no sentido de que essa necessidade de autorização prévia, como condição para o uso do banheiro, está compreendida no poder diretivo e organizacional do empregador, se não vejamos:

“UTILIZAÇÃO DO BANHEIRO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. DANOS MORAIS AUSENTES. A exigência, pelo supervisor, de que novas pausas para uso do sanitário, fora das regularmente concedidas, sejam solicitadas, para não haver prejuízo ao atendimento telefônico, não configura dano moral indenizável. Processo 0000108-18.2019.5.05.0028, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) LUIZ ROBERTO PEIXOTO DE MATTOS SANTOS, Primeira Turma, DJ 12/11/2020

“CONTROLE E RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA LIBERDADE E INTIMIDADE E AO DIREITO DA PERSONALIDADE, INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A conduta da empresa que controla e restringe o uso do banheiro pelos seus empregados, seja impondo a necessidade de autorização prévia para ida ao sanitário, seja aferindo o tempo ali gasto, ou mesmo obrigando-os a justificar eventuais demoras, viola frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais à liberdade e à intimidade e o direito da personalidade, integridade física e psíquica, sendo passível, pois, de reparação por danos morais. Hipótese em que o empregador excede manifestamente o seu poder diretivo. Processo 0000326-32.2021.5.05.0010, Origem PJE” Relator(a) Desembargador(a) VALTERCIO RONALDO DE OLIVEIRA, Quinta Turma, DJ 22/07/2022 (grifo)

“DANO MORAL. CONTROLE DE IDAS AO BANHEIRO. ILÍCITO PATRONAL. O direito às ausências para ida ao banheiro, fora da pausa de vinte minutos para repouso e alimentação e das duas paradas de 10 minutos contínuos a cada quatro horas de trabalho (itens 5.4.1, 5.4.2 e 5.4.3 da Portaria nº 9/2007 antes transcrita (SIT) é expressamente previsto "Com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações." (item 5.7). Nesse sentido, a autorização prévia do supervisor e, sobretudo, o controle do tempo de permanência conflita com obrigação legal, intrinsecamente ligadas às necessidades próprias da



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

categoria profissional em questão, inclusive porque, a recorrência de problemas de saúde na voz, a exigir constante hidratação do trabalhador tem como reflexo uma maior necessidade de ida ao banheiro, sem mencionar as especificidades próprias do sexo feminino, com necessidades próprias ligas ao ciclo menstrual, o que torna o controle extremamente abusivo.” Processo 0000504-61.2020.5.05.0027, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma, DJ08/07/2022.

Sob prisma do controle do tempo:

Há decisões no sentido de que o controle dos horários destinados ao uso do banheiro configura abuso do poder diretivo do empregador, ao passo que há entendimentos no sentido de que o referido controle está dentro dos limites do poder de direção e disciplinador da atividade econômica, a fim de evitar excessiva ausência dos empregados nos postos de trabalho, se não vejamos:

“RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. CONTROLE DOS HORÁRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. O controle do uso de banheiros pela empresa não pode ser considerada conduta razoável, pois configura afronta à dignidade da pessoa humana e à privacidade, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.” Processo 0001038-44.2015.5.05.0006, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA, Segunda Turma, DJ 27/05/2022

“CONTROLE E RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA LIBERDADE E INTIMIDADE E AO DIREITO DA PERSONALIDADE, INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. A conduta da empresa que controla e restringe o uso do banheiro pelos seus empregados, seja impondo a necessidade de autorização prévia para ida ao sanitário, seja aferindo o tempo ali gasto, ou mesmo obrigando-os a justificar eventuais demoras, viola frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais à liberdade e à intimidade e o direito da personalidade, integridade física e psíquica, sendo passível, pois, de reparação por danos morais. Hipótese em que o empregador excede manifestamente o seu poder diretivo. Precedentes do TST”. Processo 0000720-84.2013.5.05.0021, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ALCINO BARBOSA DE FELIZOLA SOARES, Quarta Turma, DJ 25/07/2022 (grifo)

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONTROLE DO TEMPO DE USO DO BANHEIRO. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/17 , QUE INSERIU OS ARTS.223, A A G NA CLT. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL .Do exame das provas dos autos, verifica-se que não havia impedimento ao uso do banheiro , consoante afirmado na inicial . Ressalte-se que , a atitude do empregador em disciplinar o uso do banheiro está dentro dos limites do seu poder de direção e disciplinador da atividade econômica, limitando a utilização do banheiro a fim de evitar excessiva ausência dos empregados nos postos de trabalho.Com a edição da Lei 13.467/2017 , que implantou



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

a Reforma Trabalhista , foram inseridos à CLT os Arts . 223 A a ,G dispondo que, ao apreciar o pedido de indenização por dano moral deve o julgador considerar : (...)I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica;IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea;IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;XII - o grau de publicidade da ofensa.” Processo 0000134-35.2020.5.05.0463, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) VANIA JACIRA TANAJURA CHAVES, Terceira Turma, DJ 05/08/2022

É importante destacar que nesse julgado, com fins de reconhecer a legitimidade do controle feito pela empresa quanto aos excessos na utilização da pausa para o banheiro, ficou consignado que “... *o reclamante chegou a ficar 23:32, 26:51, no banheiro, para uma jornada de apenas 6 horas e já com 20min de intervalo. Em outubro de 2016, chegou a ficar 26min, enquanto em dezembro de 2016, ficou 34:04, 20:24, 36:24, 26:29 e 23:30. Em fevereiro de 2017, ficou 37:50, 48:07, 34:17 e 27:53. Em março de 2017, ficou 21:57, 35:35, 36:46, 32:33, 39:00, 25:30, 30:33, 52:19, 34:20, 28:49, 24:21, entre outros....*

Por outro lado, há decisão na qual a princípio, foi prequestionada a duração das pausas adotadas para o banheiro, em pelo menos duas vezes na semana, pela quantidade de minutos abaixo relacionadas: 00:36:37 e 00:09:07; 00:30:42 e 00:36:47; 01:12:45 e 00:38:02; 00:36:37 e 00:39:07; 00:37:33 e 00:31:44; 00:34:06 e 00:38:27; 00:27:24 e 00:48:12; 00:44:40 e 00:49:13; 00:37:33 e 00:31:34; 00:34:06 e 00:38:27.

Ao final, reconheceu-se que houve excessivo controle pelo empregador, configurando ato ilícito, tendo em vista que este aplicava penalidades decorrentes do “desvio da finalidade da pausa para o banheiro”, sendo que o referido desvio não ficou comprovado, e sim o próprio controle do tempo adotado para o uso do banheiro:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA TESE DEFENSIVA DE DESVIO DE FINALIDADE DA "PAUSA BANHEIRO". A punição aplicada ao empregado decorrente do controle do tempo adotado para o uso do banheiro, e não do desvio de finalidade da pausa intitulada "pausa banheiro", gera dano moral indenizável.” Processo 0000123-40.2019.5.05.0463, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) LUIZA APARECIDA OLIVEIRA LOMBA, Segunda Turma, DJ 07/05/2021

Sob o prisma do controle das saídas:

Há decisões no sentido de que o controle de saída para uso do banheiro avilta a dignidade do trabalhador. Em sentido oposto, há decisões no sentido de que o controle das saídas do empregado de seu posto de trabalho para utilização do banheiro, por si só, não gera constrangimento ao empregado, se não vejamos:

“...conforme temos reiteradamente decidido em processos semelhantes, o mero registro de pausas relacionadas às idas ao banheiro não comprova a existência de abuso de direito por parte do empregador, pois que avisar a ausência do local de trabalho não é algo que foge à rotina. Óbvio



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

que assim se espera do empregado. Já o eventual aviso de que o trabalhador deve ser rápido na ida ao banheiro, por si só, não pode ser considerada uma conduta abusiva, mas apenas uma recomendação de que não perdesse tempo em demasia. Desse ato, pois, não se pode afirmar que o patrimônio imaterial da Reclamante tenha sido atingido.... Processo 0000050-77.2021.5.05.0017, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA SANTOS, Primeira Turma, DJ 04/07/2022 (grifo)

“...LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. DANO MORAL A conduta de controlar as idas ao banheiro, de exigir permissão prévia para seu uso, dentre outras dessa natureza, sem sombra de dúvidas, avilta a dignidade do trabalhador e afronta direitos fundamentais básicos (liberdade, intimidade, dentro outros), configurando verdadeiro abuso do poder diretivo...”. Processo 0001150-04.2011.5.05.0022 ROT, Origem LEGADO, Relatora Desembargadora MARIZETE MENEZES, 3ª TURMA, DJ 08/10/2019 (grifo)

“...No entanto, no caso dos autos, embora a prova oral colhida tenha confirmado que a ré procedia ao controle das idas dos empregados ao banheiro, importa observar que, em momento algum, a autora alegou que a empresa obstava a utilização do banheiro pelos funcionários, sustentando apenas que suas saídas eram controladas pelo empregador, o que a toda evidência não caracteriza hipótese de dano moral.

O simples fato de existir controle das saídas do empregado de seu posto de trabalho para utilização do banheiro, por si só, não gera constrangimento ao empregado, na medida em que a ausência de controle pelo empregador das saídas ao banheiro poderia comprometer todo o funcionamento do serviço de telemarketing....(Processo 0000204-37.2021.5.05.0004, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIZETE MENEZES CORREA, Segunda Turma, DJ 11/07/2022) (grifo)

Assim, por haverem sido constatadas decisões diferentes no âmbito deste Regional no enfrentamento da matéria jurídica – vale dizer, na interpretação do alcance do poder diretivo do empregador no controle do uso do banheiro pelo empregado em contraponto aos direitos fundamentais de que este último é titular – e por ter sido evidenciado um elevado risco de ofensa à isonomia, à segurança jurídica e à razoável duração do processo, o assunto aqui em destaque é entendido como um possível objeto do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas-IRDR.

Isto porque o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas é uma modalidade de precedente cuja instauração é cabível quando houver, simultaneamente, “I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito e II – risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica”, conforme disposto no art. 976 do Código de Processo Civil e 191 do Regimento Interno.

De igual modo, não há afetação de recurso com a matéria em destaque, por Tribunais Superiores, nos termos do §4º do art. 976 do CPC.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional da 5ª Região
Centro de Inteligência

2.3 DA QUESTÃO SUBMETIDA A JULGAMENTO

A questão que se põe, portanto, é a seguinte: “ *Configura ato ilícito a prática do empregador de controlar o uso do banheiro, seja pelo prisma da necessidade de registro de pausas no controle de ponto, seja pela exigência de autorização prévia do superior hierárquico, seja pela aferição do tempo de duração da pausa?* ”

3. CONCLUSÃO.

Pelo exposto, sugerimos que o tema acima expandido seja objeto de instauração de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas, nos termos da legislação processual civil e regimental.

Assinam a presente Nota Técnica os integrantes do Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.