

**PROC. Nº TRT - 0001171-30.2025.5.06.0161 (ROT)**

ÓRGÃO JULGADOR : SEGUNDA TURMA

RELATOR : JUIZ CONVOCADO AGENOR MARTINS PEREIRA

RECORRENTE : D. S. S., N. A. C. A. L..

RECORRIDO : D. S. S., N. A. C. A. L..

ADVOGADOS : CARLOS HENRIQUE GALINDO DE ALMEIDA FILHO, THIAGO CYSNEIROS PESSOA, MANUELLA TAVARES RAMOS, MARCIO MENDES DE OLIVEIRA, EDUARDO DOS SANTOS RAMOS NETO

PROCEDÊNCIA : VARA DO TRABALHO DE SÃO LOURENÇO DA MATA

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. CONTROLES DE PONTO. VALIDADE DOS REGISTROS. BANCO DE HORAS. DANO MORAL. RESTRIÇÃO DESARRAZOADA AO USO DO BANHEIRO. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA DA EMPREGADA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. RECURSOS DESPROVIDOS.**

I. CASO EM EXAME 1. Recursos ordinários interpostos por empregada e empregadora contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista. A reclamante postulou o reconhecimento da invalidade dos controles de jornada e do banco de horas, com pagamento de horas extras, além da majoração da indenização por danos morais. A reclamada requereu a exclusão da condenação por danos morais decorrente de restrição ao uso do banheiro ou, sucessivamente, a redução do quantum indenizatório, bem como a reforma da condenação em honorários advocatícios sucumbenciais. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há 3 questões em discussão: (i) definir se os controles de jornada e o regime de banco de horas são inválidos, autorizando o pagamento de horas extras, diferenças de intervalo intrajornada e dobras de domingos e feriados; (ii) estabelecer se a restrição ao uso do banheiro e o tratamento dispensado à empregada configuram dano moral indenizável e se o valor arbitrado deve ser alterado; e (iii) determinar se há fundamento para modificação da sucumbência e dos honorários advocatícios fixados na origem. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A empregadora apresentou os controles de jornada, incumbindo à empregada demonstrar a alegada invalidade dos registros ou apontar diferenças específicas em seu favor, nos termos das regras de distribuição do ônus da prova. 4. A prova testemunhal confirmou a realização dos registros de entrada, saída e intervalo, bem como a emissão de comprovantes pelo sistema de ponto, não sendo produzida prova documental apta a evidenciar fraude ou manipulação dos controles de frequência. 5. O banco de horas possui respaldo em acordo individual escrito e previsão contratual, inexistindo demonstração concreta de irregularidades ou diferenças não compensadas. 6. A prova produzida não comprova supressão habitual do intervalo intrajornada nem labor em domingos e feriados sem a correspondente compensação ou pagamento. 7. O empregador pode organizar a saída do empregado do posto de trabalho, especialmente em atividades que envolvem manuseio de numerário, mas não pode impor espera excessiva e desarrazoada para atendimento de necessidade fisiológica básica. 8. A prova testemunhal demonstra que os operadores de caixa aguardavam entre 40 e 50 minutos para serem liberados ao uso do banheiro, circunstância incompatível com a preservação da saúde, higiene e dignidade do trabalhador. 9. Restou comprovado que a empregada não recebeu atendimento oportuno para utilização do sanitário, tendo sido exposta a situação humilhante que resultou em chacotas e apelidos pejorativos no ambiente laboral. 10. A postura irônica da supervisora em relação ao estado de saúde da trabalhadora e a ausência de medidas eficazes para impedir constrangimentos reforçam a caracterização do ambiente de trabalho ofensivo à integridade psíquica da empregada. 11. A indenização fixada em R\$ 10.000,00 observa a gravidade da ofensa, a extensão do dano, os critérios de razoabilidade e proporcionalidade e a função pedagógica da reparação, não comportando redução nem majoração. 12. Mantida a sentença nos capítulos impugnados, permanece inalterada a distribuição da sucumbência e dos honorários advocatícios. IV. DISPOSITIVO E TESE 13. Recursos desprovidos. **Teses de julgamento:** 1. A apresentação de controles de jornada regularmente registrados transfere ao empregado o ônus de comprovar sua invalidade ou apontar diferenças concretas em seu favor. 2. A existência de acordo individual escrito e previsão contratual legitima o banco de horas quando não demonstradas irregularidades na compensação das jornadas. 3. A restrição desarrazoada ao uso do banheiro, com demora incompatível com necessidades fisiológicas básicas, configura violação à dignidade da pessoa humana e gera dano moral indenizável. 4. A exposição do trabalhador a situação vexatória, agravada por chacotas e comentários depreciativos tolerados pelo empregador, caracteriza ofensa à honra e à integridade psíquica do empregado. 5. A indenização por dano moral deve observar a gravidade da ofensa, a extensão do dano e a função pedagógica da reparação, sem ensejar alteração quando fixada em patamar razoável e proporcional. 6. Mantida a sucumbência reconhecida na sentença, subsiste a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais. **Dispositivos e jurisprudência relevantes:** CLT, arts. 59, §§ 2º e 5º, 74, § 2º, 223-G e 818, I; CPC, art. 373, I; CF/1988, arts. 1º, III, 6º e 7º, IV; TRT da 6ª Região, Processo nº 0000196-46.2017.5.06.0142, Segunda Turma, Rel. Des. Fábio André de Farias, j. 17.03.2020; OJ 118 da SDI-1 do TST; Súmula 297 do TST.

**Vistos, etc.**

Trata-se de recursos ordinários interpostos por D. S. S. e por Novo Atacado Comércio de Alimentos Ltda., em face de sentença (ID. cb5ad42) proferida pelo MM. Juízo da Vara Única do Trabalho de São Lourenço da Mata, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação trabalhista.

Em razões recursais (ID. 2ac4c81), a recorrente D. S. S. sustenta, quanto às horas extras, que os controles de jornada não refletem a real jornada praticada, ao argumento de que a prova oral indica falhas na máquina de ponto, dificuldades de ajuste pelo aplicativo "Meu RH", ausência de aprovação dos ajustes, espelhos de ponto com saldo negativo e falta de registro de horas efetivamente trabalhadas, especialmente nas semanas de maior movimento, quando afirma haver prorrogação da jornada até aproximadamente 21h, em média três vezes por semana, além de interrupção do intervalo intrajornada; defende, ainda, a invalidade do banco de horas, por ausência de demonstrativo claro do somatório das horas creditadas e debitadas, requerendo a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, com adicional de 75%, ou, sucessivamente, a apuração das horas extras conforme os controles de jornada juntados. No tocante ao dano moral, afirma que a empregadora impunha metas relativas à venda de sacolas, "troco solidário", cartões, aplicativo e "Clube Novo", com exposição de resultados em grupo de WhatsApp, além de relatar perseguição, ironias, apelidos vexatórios e humilhações atribuídas à supervisora, inclusive em contexto de uso de medicação controlada e de episódio relacionado à necessidade fisiológica no ambiente de trabalho; sustenta que tais circunstâncias contribuíram para adoecimento psíquico e postula a majoração da indenização por dano moral, fixada na origem em R\$ 10.000,00, para R\$ 20.000,00, invocando os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e caráter pedagógico-punitivo da reparação.

Em razões recursais (ID. 5dfadf7), a recorrente Novo Atacado Comércio de Alimentos Ltda. defende a reforma da sentença quanto à condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrente de restrição ao uso do banheiro, sustentando que o ônus probatório competia à autora e que a necessidade de o operador de loja comunicar a saída do posto, em razão do manuseio de valores em espécie no caixa, não configura, por si só, ato ilícito ou ofensa à dignidade do trabalhador; alega inexistir prova de prejuízo, tratamento degradante, perseguição pessoal ou limitação direcionada exclusivamente à reclamante, requerendo a exclusão da condenação indenizatória. Sucessivamente, postula a redução do valor indenizatório para R\$ 1.000,00, indicando, no corpo do recurso, referência ao quantum de origem como R\$ 2.000,00, e requer  em decorrência da pretendida improcedência da ação, a exclusão da condenação da empresa ao pagamento de honorários sucumbenciais, bem como a condenação da reclamante ao pagamento de honorários sobre os títulos indeferidos.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada e reclamante (IDs. 99999f9 e e0d8b78).

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

### **VOTO:**

#### **DO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL**

O recurso ordinário interposto pela reclamante é tempestivo, considerando que a intimação da sentença foi publicada em 13/04/2026 e o apelo foi protocolado em 24/04/2026, sob o ID. 2ac4c81. A representação processual está regular, conforme procuração de ID. 92f7abd e substabelecimento de ID. 18d2671. Dispensado o preparo, por ser a recorrente beneficiária da justiça gratuita.

O recurso ordinário interposto pela reclamada também é tempestivo, considerando que a intimação da sentença foi publicada em 13/04/2026 e o apelo foi protocolado em 24/04/2026, sob o ID. 5dfadf7. A representação processual está regular, conforme procuração geral de ID. d7abbb3 e substabelecimento de ID. 30f441e. O preparo foi devidamente satisfeito, mediante recolhimento das custas processuais (ID. 5a3d663) e apresentação de seguro garantia judicial, com acréscimo de 30% (ID. 51ff1e1).

As contrarrazões pelas partes foram ofertadas a tempo e modo regulares.

Desta forma, restam preenchidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, razão pela qual conheço dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada, bem como das contrarrazões apresentadas por ambas as partes.

## NO MÉRITO

### DAS HORAS EXTRAS

A reclamante pleiteia a reforma da sentença para que sejam considerados inválidos os controles de jornada apresentados pela reclamada, sustentando que a prova testemunhal demonstra falhas na máquina de ponto, ausência de aprovação dos ajustes pelo aplicativo "Meu RH", espelhos de ponto com horas negativas, falta de registro integral da jornada e extrapolação habitual do horário, especialmente na primeira e na última semana do mês, quando afirma que laborava até aproximadamente 21h, em média três vezes por semana, além de ter o intervalo intrajornada interrompido; também impugna a validade do banco de horas, ao argumento de que não há demonstração adequada das horas creditadas e debitadas, razão pela qual requer a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, com adicional de 75%, ou, sucessivamente, a apuração das horas extras devidas com base nos próprios controles de jornada juntados aos autos.

O Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos de horas extras, dobras de domingos e feriados, reflexos e indenização pela supressão do intervalo intrajornada, por entender que a reclamante não se desincumbiu do ônus de invalidar os cartões de ponto juntados pela reclamada, os quais foram considerados fidedignos, sobretudo porque a própria testemunha autoral confirmou que havia registro de entrada, saída e intervalo, que todos os dias trabalhados eram registrados e que a máquina de ponto emitia recibos; além disso, o Magistrado destacou que a autora não apresentou recibo impresso capaz de confrontar os espelhos de ponto, reputou regular o sistema de registro utilizado pela empresa, inclusive com base em convicção formada em processos análogos, e reconheceu a validade do banco de horas diante da existência de acordo individual escrito, previsão contratual e ausência de indicação válida de diferenças pela autora, estendendo essa conclusão também ao intervalo intrajornada, domingos e feriados, cujas marcações e compensações foram tidas como regularmente demonstradas. *Verbis*:

"A parte autora sustenta que laborava em escala 6x1, ordinariamente das 09h às 17h40, com 01h20 de intervalo. Aduz, contudo, que em duas semanas por mês a jornada era estendida até às 18h40 ou 20h, com fruição de apenas 30 minutos de intervalo. Afirma, ainda, que trabalhava em três domingos por mês e em diversos feriados sem a devida compensação ou pagamento em dobro. Impugna os cartões de ponto, alegando que o sistema biométrico apresentava mensagens de "batida errada" para gerar horas negativas e que era compelida a laborar "em off". Requer o pagamento de horas extras excedentes à 8ª diária e 44ª semanal com adicional de 75%, além das dobras de domingos e feriados e indenização pelo intervalo suprimido. A reclamada, em sua peça de bloqueio, defende a fidedignidade dos registros de ponto eletrônico (REP), asseverando que a marcação era feita pessoalmente pela obreira mediante biometria. Sustenta a validade do regime de banco de horas, pactuado individualmente, alegando que eventuais variações de jornada foram devidamente compensadas ou quitadas. Analisando o acervo probatório, verifico que a reclamada coligiu aos autos os espelhos de ponto e os recibos de pagamento da obreira (fls. 138/144). Incumbia à parte autora o ônus de desconstituir tais registros, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT e do art. 373, I, do CPC. Em que pese o esforço argumentativo da reclamante, a prova oral produzida não logrou êxito em invalidar os controles de frequência. A única testemunha inquirida, apresentada pela própria autora, declarou expressamente: "(...) que registravam a entrada, a saída e o intervalo (...) que todos os dias trabalhados eram registrados". A despeito da menção a uma suposta inconsistência no sistema, que deixaria de computar de 2 a 3 horas mensais, a própria testemunha confirmou que "a máquina de ponto emitia recibos". Ocorre que a parte autora não apresentou um único recibo impresso que confrontasse as marcações constantes nos espelhos de ponto, tornando a alegação de fraude desprovida de suporte material. Ademais, este Magistrado já presidiu a instrução de inúmeros processos envolvendo a mesma reclamada nesta jurisdição, nos quais restou demonstrada a higidez e a regularidade do sistema de registro de ponto adotado pela empresa. A título de exemplo destaco os processos nº 0000847-40.2025.5.06.0161 e 0000826-64.2025.5.06.0161. A convicção firmada em casos análogos, aliada à confirmação da testemunha da autora de que os registros eram realizados e que havia a emissão de recibo, afasta qualquer dúvida sobre a fidelidade dos cartões. Quanto ao banco de horas, verifico a existência de acordo individual escrito (fl. 194) e previsão contratual (fls. 163/164) para compensação, em conformidade com o art. 59, § 2º e § 5º da CLT. Os registros de jornada demonstram a devida compensação, não tendo a autora apontado diferenças válidas em sua réplica de fls. 234/241. No que tange ao intervalo intrajornada, a testemunha confirmou que o tempo de repouso era registrado, e a ausência de provas em sentido contrário impõe a validação do período consignado nos cartões. O mesmo raciocínio aplica-se aos domingos e feriados, cujas compensações encontram-se devidamente registradas. Por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos de horas extras, dobras de domingos e feriados, reflexos e indenização por supressão de intervalo intrajornada."

Sem razão.

Tratando-se de controvérsia envolvendo jornada de trabalho, compete ao empregador que conta com mais de 20 (vinte) empregados manter e apresentar os controles de frequência, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT; contudo, uma vez colacionados aos autos os registros de ponto (fls. 138 e ss), incumbia à reclamante demonstrar a alegada

invalidade das anotações ou apontar diferenças específicas em seu favor, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado, à luz dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Com efeito, como bem assentado na sentença, a única testemunha ouvida, indicada pela própria reclamante, embora tenha mencionado eventuais inconsistências no sistema e ausência de aprovação de ajustes pelo aplicativo "Meu RH", confirmou que havia registro de entrada, saída e intervalo, que todos os dias trabalhados eram registrados e que a máquina de ponto emitia recibos. Tal circunstância é relevante, pois, se a tese autoral consistia na divergência entre as marcações efetivamente realizadas e aquelas posteriormente lançadas nos espelhos de ponto, era razoável esperar a apresentação de ao menos um recibo impresso capaz de evidenciar a alegada inconsistência. Não tendo a reclamante juntado qualquer documento nesse sentido, a alegação de fraude ou manipulação dos registros permaneceu no campo meramente argumentativo.

Também não prospera a impugnação ao banco de horas. A origem registrou a existência de acordo individual escrito e de previsão contratual para compensação, em conformidade com o art. 59, §§ 2º e 5º, da CLT, além de consignar que os controles de jornada demonstram a compensação realizada, sem que a reclamante tenha apontado diferenças válidas na peça de impugnação aos documentos (ID. b44060e). Assim, ausente demonstração concreta de irregularidade no regime compensatório, não há fundamento para invalidá-lo.

Do mesmo modo, quanto ao intervalo intrajornada, domingos e feriados, os registros apresentados pela reclamada foram considerados válidos, e a prova oral não os desconstituiu. A testemunha confirmou o registro do período de repouso, e não houve prova robusta de supressão habitual do intervalo ou de labor em domingos e feriados sem compensação ou pagamento correspondente.

Nesse contexto, mantenho a sentença por seus próprios e jurídicos fundamentos, pois a reclamante não produziu prova suficiente para invalidar os cartões de ponto, tampouco demonstrou diferenças de horas extras, irregularidade no banco de horas, supressão de intervalo intrajornada ou ausência de compensação de domingos e feriados.

Nego provimento.

#### DOS DANOS MORAIS

A reclamada pleiteia a reforma da sentença para que seja excluída a condenação ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de suposta restrição ao uso do banheiro, sustentando que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, que a necessidade de o operador de loja comunicar sua saída do posto decorre do exercício regular do poder diretivo, especialmente porque o empregado lida com valores em espécie no caixa, e que tal procedimento, por si só, não configura ato ilícito, abuso, prejuízo, ofensa à dignidade, perseguição pessoal ou limitação dirigida exclusivamente à autora; sucessivamente, caso mantida a condenação, postula a redução do valor indenizatório, sob o argumento de adequação à extensão do dano, à capacidade econômica da empresa e à finalidade pedagógica da reparação.

Por sua vez, a reclamante insurge-se contra o valor arbitrado a título de indenização por danos morais, pretendendo sua majoração para R\$ 20.000,00, ao argumento de que a condenação fixada na origem não observa, em extensão adequada, a gravidade das condutas atribuídas à reclamada, consistentes na cobrança excessiva de metas relativas à venda de sacolas, "troco solidário", cartões, aplicativo da empresa e "Clube Novo", com exposição dos resultados dos empregados em grupo de WhatsApp, bem como na alegada perseguição praticada pela supervisora Edna, que, segundo afirma, teria dirigido à autora ironias, chacotas e apelidos vexatórios em razão do uso de medicação controlada e do episódio em que a obreira, após demora na rendição para uso do banheiro, teria feito suas necessidades fisiológicas no posto de trabalho; sustenta, ainda, que tais circunstâncias contribuíram para seu adoecimento psíquico e que o montante indenizatório deve observar a extensão do dano, o caráter pedagógico da medida, a capacidade econômica da empresa e a necessidade de desestimular a reiteração de práticas lesivas no ambiente laboral.

Constou no r. *decisum*:

"A parte autora pleiteia o pagamento de indenização por danos morais no montante de R\$ 40.000,00. Alega ter sido submetida a condições humilhantes de trabalho, caracterizadas por pressão psicológica extrema e cobranças abusivas



de metas. Relata episódio ocorrido em 02/08/2025, quando, após sucessivas solicitações de pausa para utilizar o sanitário sem ser atendida, acabou por urinar em suas próprias vestes no posto de trabalho. Sustenta que o fato se tornou de conhecimento geral na empresa, resultando em chacotas e na atribuição de apelidos pejorativos como "Maria Mijona". Afirma, ainda, que sofria assédio por parte da supervisora Edna, que questionava ironicamente se a obreira havia "tomado o remédio controlado". Destaca o desenvolvimento de doença ocupacional como um dos fundamentos para o pleito indenizatório. A reclamada contesta as pretensões, negando qualquer conduta ilícita. Conceitua-se dano moral como qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc. Sérgio Cavalieri Filho, acerca do assunto, leciona que "Nessa linha de princípio, só pode ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais acontecimentos". (Programa de Responsabilidade Civil. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 80). No que tange à pretensão indenizatória fundamentada em suposta doença ocupacional (ansiedade e burnout), entendo que o pleito não merece acolhimento por este fundamento específico. A caracterização de patologia de cunho laboral exige, via de regra, a produção de prova técnica por meio de perícia médica realizada por especialista designado pelo Juízo, apto a aferir a real condição de saúde do trabalhador e as condições ambientais de trabalho. No presente caso, diante da inexistência de prova pericial produzida neste Juízo, a parte autora não se desincumbiu do ônus de comprovar o nexo causal ou concausal entre as atividades desempenhadas na reclamada e os transtornos psicológicos noticiados (Art. 818, I, da CLT). Embora tenham sido colacionados atestados médicos aos autos, tais documentos possuem caráter clínico e unilateral, não sendo suficientes, por si sós, para estabelecer o liame etiológico necessário para a responsabilização civil da empregadora por doença profissional. No caso vertente, a prova oral produzida não foi suficiente para ratificar a tese da exordial. Por outro lado, entendo que assiste razão a reclamante quanto aos demais fundamentos apresentados. A testemunha Nataly Maria do Nascimento Santos confirmou a precariedade da assistência aos operadores de caixa, declarando "que normalmente o tempo de espera do acionamento pelo empregado até a liberação para ir ao banheiro era de 40 a 50 minutos". Tal tempo de espera revela-se manifestamente desarrazoado e incompatível com a preservação da saúde do trabalhador. Quanto ao incidente específico ocorrido com a reclamante, a testemunha foi incisiva ao relatar "que ficou pelos colegas que ainda estavam trabalhando que a reclamante teria chamado a rendeira para ir ao banheiro e não foi atendida e fez as necessidades no próprio ponto de trabalho". A depoente acrescentou que a autora passou a ser alvo de apelidos pejorativos em decorrência do fato. A prova testemunhal também evidenciou o comportamento inadequado da supervisora Edna, que, segundo a depoente, costumava dirigir-se à reclamante de forma irônica, dizendo: "já tomou o seu remédio hoje, bem?". Tal conduta, somada à inércia da empresa em coibir as chacotas após o incidente no caixa, configura grave ofensa à honra e à integridade psíquica da trabalhadora. A negligência da reclamada em prover a substituição necessária para que a obreira atendesse a uma necessidade fisiológica básica, expondo-a a uma situação de extrema vulnerabilidade e humilhação perante clientes e colegas, constitui ato ilícito que atenta contra o valor social do trabalho e a dignidade humana, ensejando a reparação. Nesse sentido, destaco precedente da Segunda Turma deste Regional: "PROIBIÇÃO DO USO DE BANHEIRO DURANTE O EXPEDIENTE DE TRABALHO. DIREITO À EXCREÇÃO. NECESSIDADE FISIOLÓGICA IMPOSTERGÁVEL. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. PIRÂMIDE DE MASLOW. 1. O direito à excreção é decorrência direta dos direitos fundamentais à saúde (art. 6º da CRFB), higiene (art. 7º, IV, do Texto Magno) e dignidade humana (cânone axiológico da República - art. 1º, III, da CRFB), normas aplicáveis às relações privadas em virtude de sua eficácia horizontal (rectius, diagonal). Esses valores fundamentais expressam a positivação de direitos que são próprios e inerentes do ser humano e que não podem ser sonogados a nenhum sujeito que ostente essa condição. É preciso realizar a salvaguarda do livre exercício do direito natural à excreção, reconhecendo sua gênese fundamental e personalíssima. Deve o Poder Judiciário promover e proteger as normas fundamentais, inclusive contra investidas realizadas por terceiros (empregador), sendo certo que a inviabilização do uso do banheiro durante o trabalho é circunstância que desponta em dano à moral, porque o comprometimento das necessidades fisiológicas impostergáveis é situação que traduz intolerável menoscabo à dignidade humana. 2. O psicólogo norte-americano Abraham Maslow (1908-1970) classificou hierarquicamente as necessidades mais básicas do ser humano, criando a Teoria das Necessidades Humanas, que define cinco categorias primárias de bem-estar e sobrevivência digna da pessoa: fisiológica, segurança, relacionamento, estima e realização pessoal. A questão fisiológica, onde se insere a excreção, a alimentação, o sono, dentre outros, está na base da "Pirâmide de Maslow", revelando que se trata da necessidade mais urgente do homem, intrínseca a manutenção digna da vida. Trata-se, por isso mesmo, de bem jurídico imaterial e personalíssimo que, quando violado, causa dano à moral. Recurso obreiro provido, no ponto. (TRT da 6ª Região; Processo: 0000196-46.2017.5.06.0142; Data de assinatura: 17-03-2020; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - Segunda Turma; Relator(a): FABIO ANDRE DE FARIAS)". Para a fixação do quantum indenizatório, sopeso a gravidade da ofensa, a extensão do dano e o caráter pedagógico da sanção, nos termos do art. 223-G da CLT. Diante do exposto, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais."

#### Incólume a sentença.

O dano moral, no âmbito das relações de trabalho, configura-se quando a conduta patronal ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge direitos da personalidade do empregado, especialmente a dignidade, a honra, a intimidade, a integridade psíquica e a saúde. Não se trata, portanto, de indenizar mero aborrecimento cotidiano ou simples desconforto inerente à dinâmica laboral, mas de reparar situação em que o trabalhador é submetido a constrangimento, humilhação ou tratamento degradante, incompatível com o padrão mínimo de respeito que deve reger o ambiente de trabalho. No caso, a sentença delimitou adequadamente a controvérsia, afastando a responsabilização fundada em suposta doença ocupacional, ante a ausência de prova técnica apta a demonstrar nexo causal ou concausal entre os transtornos psicológicos alegados e o trabalho, mas reconhecendo a existência de dano moral em razão da restrição concreta e desarrazoada ao uso do banheiro, agravada pelo tratamento inadequado dispensado à reclamante após o episódio narrado nos autos.

A prova oral produzida é suficiente para amparar a conclusão adotada na origem. A testemunha Nataly Maria confirmou a precariedade da assistência aos operadores de caixa, declarando que, normalmente, o tempo de espera entre o acionamento feito pelo empregado e a efetiva liberação para ir ao banheiro era de 40 a 50 minutos, período manifestamente incompatível com a satisfação de necessidade fisiológica básica. Afirmou ter tomado conhecimento, por colegas

que ainda trabalhavam na empresa, de que a reclamante chamou a rendeira para ir ao banheiro, não foi atendida e acabou fazendo suas necessidades no próprio posto de trabalho, acrescentando que a autora passou a ser alvo de apelidos pejorativos em razão do ocorrido.

Além da restrição ao uso do banheiro, a prova testemunhal também evidenciou conduta inadequada no ambiente laboral, especialmente por parte da supervisora Edna, a quem foi atribuída postura irônica em relação ao estado de saúde da trabalhadora, com referência à frase "já tomou o seu remédio hoje, bem?". A testificante ainda mencionou que a reclamante passou a apresentar transtornos em razão de situações ocorridas na loja, sobretudo relacionadas à cobrança de metas, como venda de sacolas e "troco solidário", bem como à exposição de percentuais atingidos em grupo de WhatsApp. Ainda que a sentença não tenha reconhecido a doença ocupacional como fundamento autônomo da condenação, tais elementos reforçam a existência de ambiente laboral degradante e de tratamento ofensivo à integridade psíquica da empregada.

Não se desconhece que, em determinadas atividades, especialmente na função de operadora de caixa, o empregador pode organizar a saída do posto de trabalho para preservar a segurança da operação, evitar abandono de numerário e providenciar substituição temporária. Todavia, esse poder de organização não autoriza a submissão da trabalhadora a espera prolongada e desarrazoada para satisfazer necessidade fisiológica impostergável, muito menos a exposição a situação vexatória perante colegas e clientes. O direito ao uso do banheiro insere-se no núcleo mínimo de proteção à saúde, higiene e dignidade da pessoa humana, não podendo ser condicionado a procedimento empresarial ineficaz ou a estrutura de pessoal insuficiente para assegurar rendição em tempo razoável.

Assim, demonstrado que a reclamante foi submetida a constrangimento grave, decorrente da demora injustificável na autorização para uso do sanitário e da posterior exposição a chacotas e comentários depreciativos, resta configurado o ato ilícito patronal, bem como o dano moral indenizável. A reclamada, a quem incumbia assegurar ambiente de trabalho hígido e respeitoso, não comprovou ter adotado providências eficazes para impedir a repetição da conduta, coibir os apelidos pejorativos ou garantir substituição adequada aos operadores de caixa.

Quanto ao valor arbitrado, a indenização de R\$ 10.000,00 revela-se compatível com a gravidade  ofensa, a extensão do dano, o caráter pedagógico da medida e os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, não comportando redução, como pretende a reclamada, nem majoração, como postula a reclamante. A quantia fixada não se mostra excessiva diante da situação humilhante vivenciada pela trabalhadora, tampouco se revela insuficiente à reparação do dano moral reconhecido, observadas as circunstâncias do caso concreto e os critérios previstos no art. 223-G da CLT.

Nego provimento aos recursos, no particular.

#### DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A reclamada pretende a reforma da sentença quanto aos honorários sucumbenciais, sustentando que, caso acolhido o recurso patronal e julgada improcedente a ação, deve ser excluída a condenação que lhe foi imposta ao pagamento da verba honorária, com a consequente condenação da reclamante ao pagamento de honorários sobre todos os títulos indeferidos.

Sem razão.

Mantida inalterada a sentença quanto aos capítulos impugnados, não há falar em inversão da sucumbência, permanecendo hígida a distribuição dos honorários advocatícios fixada na origem, por se tratar de consequência lógica da sucumbência reconhecida no julgado. Assim, ausente a reforma pretendida pela reclamada, não merece acolhida o pleito de exclusão da verba honorária e de condenação da reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor da demandada.

Nego provimento.

#### PREQUESTIONAMENTO

O prequestionamento não exige manifestação sobre todos os argumentos e dispositivos legais invocados pelas partes (OJ 118 da SDI-1 do TST).

Os fundamentos deste julgado, não violando qualquer dispositivo legal ou constitucional, apropriadamente analisaram todos os temas com tese explícita sobre a matéria e questões invocadas em sede recursal (Súmula 297 do TST).

## Conclusão

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários e, no mérito, nego provimento aos apelos.

## ACÓRDÃO

**ACORDAM** os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários e, no mérito, **negar provimento aos apelos**.

## CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na 21ª Sessão Ordinária (**VIRTUAL**) realizada no 22º dia do mês de junho do ano de 2026, das 9:00 às 10:00h, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador **SERGIO TORRES TEIXEIRA**, com a participação dos Excelentíssimo Senhor Juiz Convocado **AGENOR MARTINS PEREIRA** e do Excelentíssimo Senhor Desembargador **VIRGÍNIO HENRIQUES DE SÁ E BENEVIDES**, bem como do (a) representante do Ministério Público do Trabalho, **MARIA ANGELA LOBO GOMES**, foi julgado o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Certifico e dou fé.

Ana Carolina M. R. Moreira  
Assistente de Secretaria

**AGENOR MARTINS PEREIRA**  
Relator

