



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0000169-17.2023.5.12.0003

Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/04/2024

Valor da causa: R\$ 55.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** ALCIONE JOSE MONTIBELLER

ADVOGADO: EDER MAURICIO RIGONI

**RECORRENTE:** BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: TOBIAS DE MACEDO

ADVOGADO: NEWTON DORNELES SARATT

**RECORRIDO:** ALCIONE JOSE MONTIBELLER

ADVOGADO: EDER MAURICIO RIGONI

**RECORRIDO:** BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: TOBIAS DE MACEDO

ADVOGADO: NEWTON DORNELES SARATT



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0000169-17.2023.5.12.0003 (ROT)**

**RECORRENTE: ALCIONE JOSE MONTIBELLER, BANCO BRADESCO S.A.**

**RECORRIDO: ALCIONE JOSE MONTIBELLER, BANCO BRADESCO S.A.**

**RELATORA: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT**

**RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE/CONCAUSALIDADE. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. SÍNDROME DE BURNOUT.** A cobrança de metas é regular e está inserida no poder potestativo do empregador, mas deve ser feita de forma a respeitar a dignidade do trabalhador e a urbanidade no ambiente de trabalho, sem importar em abuso de direito. Demonstrada a realização de cobranças de forma abusiva, com ameaças veladas de dispensa e resultando em ambiente de trabalho promovedor de doenças, houve evidente exacerbação do poder diretivo e ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, configurando-se, assim, o assédio moral organizacional, hábil a justificar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Ademais, restando demonstrado, igualmente, que as moléstias desenvolvidas pelo trabalhador, que resultaram na síndrome de Burnout, tiveram origem ocupacional, em função do assédio moral organizacional devidamente comprovado, deve ser reconhecida a estabilidade provisória decorrente daquele enquadramento.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO nº 0000169-17.2023.5.12.0003**, provenientes da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma /SC, sendo recorrentes **ALCIONE JOSÉ MONTIBELLER; BANCO BRADESCO S.A.** e recorridos **ALCIONE JOSÉ MONTIBELLER; BANCO BRADESCO S.A.**

As partes recorrem da sentença do ID. fe51083, em que foram julgados improcedentes os pedidos da inicial.

A reclamada argui preliminar de nulidade por cerceamento de defesa. No mérito, pugna pela reforma nos seguintes pontos: prescrição, justiça gratuita e honorários advocatícios.

O autor recorre dos seguintes itens: doença ocupacional; reintegração; indenização por dano moral; honorários periciais e advocatícios.



Ambas as partes apresentaram contrarrazões.

O Ministério Público do Trabalho não se manifesta nos autos, em conformidade com o disposto na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Os autos vêm conclusos.

Este é o relatório.

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço dos recursos e das contrarrazões, pois presentes os pressupostos legais de admissibilidade

### **PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DA OITIVA DO AUTOR E DA TESTEMUNHA DO RÉU**

O demandado aponta que, na audiência de instrução, teve indeferidos seus pedidos de oitiva do depoimento pessoal do autor e de produção de sua prova testemunhal. Destacando o registro de seu protesto anti-preclusivo, noticia afronta aos artigos 818 da CLT, 373, I, do CPC e artigo 5º, LV, da Constituição da República. Assim, pugna pela declaração de nulidade do processo a partir do indeferimento da produção de prova, com a reabertura da instrução para que possa produzir a prova oral, "*condicionado à interposição de recurso ordinário do recorrido e reforma da sentença*".

Analiso.

Nestes termos, a ata de audiência:

*"A parte ré requereu ao Juízo a tomada de depoimento pessoal depoente autor.*

*Consoante disposto nos artigos 370 do CPC/15 e 765 da CLT, o juiz possui ampla liberdade na condução do processo podendo indeferir diligências inúteis ou meramente protelatórias, a fim de zelar pelo rápido andamento das causas. É de notório conhecimento que, especialmente nos processos havidos contra instituições bancárias e financeiras, as teses das partes estão ampla e exaustivamente postas nas peças inicial e defensiva, sendo inútil a tomada dos depoimentos pessoais que, reiteradamente, limitam-se, tão somente, a repetir as afirmações já trazidas aos autos. Ademais, o ato da audiência deve ser regido pelos princípios da colaboração e da utilidade da prova, devendo as partes atentarem para tanto. Assim, tratando-se de faculdade do juízo, consoante o disposto no art. 848 da CLT que é cristalino no sentido de que o Magistrado PODERÁ inquirir os litigantes,*



indefiro o pedido de oitiva da parte AUTORA. Neste sentido é o entendimento do E. TST (TST - RECURSO DE REVISTA RR 7667920105060141 (TST)). Protestos.

[...]

*Pretendeu a parte ré a oitiva da testemunha Gabriela Cardoso, o que foi indeferido pelo Juízo antes as provas já produzidas nos autos, sob os protestos do réu."*

Cabe o exame da preliminar, ante a possibilidade, em tese, de prejuízo processual diante dos indeferimentos acima apontados. Todavia, a prefacial não merece ser acolhida.

A produção de provas é direito e tarefa da parte que alega, sendo sua aceitação ou não, uma faculdade do juízo, que tem ampla liberdade na direção do processo.

Neste sentido, dispõem os artigos 765 da CLT e 370 do CPC:

*"Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas."*

*"Art. 370. Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito. Parágrafo único. O juiz indeferirá, em decisão fundamentada, as diligências inúteis ou meramente protelatórias."*

A prova é produzida pela parte e dirigida ao juiz, que mediante o exercício de atividade intelectual, forma o seu convencimento sobre a controvérsia apresentada pelas partes, decidindo pela procedência ou pela improcedência da pretensão, sendo desnecessário prosseguir com a instrução processual quando já existem elementos nos autos suficientes a dirimir a controvérsia.

Especificamente quanto à rejeição da oitiva do depoimento pessoal do autor, destaca-se que houve, em 16/05/2024 julgamento do processo RRAg - 1711-15.2017.5.06.0014 (processo de relatoria do Ministro Breno Medeiros) na SBDI-1 do TST, órgão de cúpula de uniformização interna do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim constou na respectiva certidão de julgamento, *verbis*:

*"Depoimento pessoal da parte adversa. Indeferimento. Cerceamento de defesa. Não configuração. Art. 848 da CLT. Inaplicabilidade do art. 385 do CPC."*

*Não configura cerceamento de defesa o indeferimento do depoimento pessoal da parte adversa, tendo em vista que, a teor do art. 848 da CLT, a oitiva pessoal dos litigantes constitui faculdade do juiz, o qual detém ampla liberdade na condução do processo (art. 765 da CLT). Destarte, ante a existência de*



*disciplina específica na legislação trabalhista, não há falar em aplicação do art. 385 do CPC de 2015, o qual confere à parte a prerrogativa de requerer o depoimento pessoal da outra. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos, vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa e Alberto Bastos Balazeiro. Quanto ao mérito, ainda por maioria, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Alberto Bastos Balazeiro, Aloysio Corrêa da Veiga e Lelio Bentes Corrêa, deu provimento ao apelo para restabelecer o acórdão regional, com determinação de retorno dos autos à Turma do TST para análise do feito, como entender de direito, com ressalva de fundamentação do Ministro Evandro Valadão. (TST-ERRAg - 1711-15.2017.5.06.0014, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, 16/5/2024)."*

Como a referida decisão possui caráter vinculante, ainda que o acórdão ainda não tenha sido publicado, prevalece o entendimento, ora sedimentado no TST, de que o interrogatório da parte constitui faculdade do magistrado que preside a instrução.

Assim, em que pese o entendimento pessoal desta Magistrada, ficam as conclusões do julgamento em questão adotadas como razão de decidir, pelo que resta rejeitada a arguição de nulidade por cerceamento de defesa no tocante a não oitiva do reclamante e da testemunha do réu.

## **MÉRITO**

Inverto a ordem de julgamento dos recursos, a iniciar pelo do autor, por conter matéria prejudicial.

### **RECURSO DO AUTOR**

#### **RECURSO DO AUTOR**

### **1. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. REINTEGRAÇÃO. CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO**

Insurge-se o obreiro contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos decorrentes do reconhecimento da alegada doença ocupacional, *verbis*:

"Pretende o demandante seja declarada a nulidade da rescisão contratual e sua reintegração ao trabalho, com os salários do período de afastamento, assim como seja indenizado por danos morais, em razão de doença ocupacional adquirida pelo labor junto à reclamada.

Notícia na petição preambular que para a reclamada laborou no período de 14/01/1993 a 10/01/2023, sem justa causa e sofrendo de ansiedade generalizada (CID10 F41.1), transtorno misto de ansiedade e depressão (CID10 F41.2) e de Síndrome de Burnout (CID10 Z73), decorrentes do trabalho junto ao reclamado, encontrando-se em tratamento desde o ano de 2019.



Assevera na petição inicial que o réu impõe um método de cobrança de metas extremas, em torno de 150% a 200% de serviços mínimos e jornadas extensas de trabalho, de 10h a 14h por dia, e ambiente de trabalho conturbado, com cobranças da gerente regional diuturnamente pela venda de produtos por todos os prisma possíveis. Diz que o segmento no qual laborava possui 43 indicadores para fins de resultado da agência, e a gestão da gerente regional realizava a cobrança de resultados de forma ríspida. Aduz, ainda, que a dispensa se deu em razão dos transtornos psicossomáticos sofridos.

Em sede de defesa, o reclamado nega a ocorrência dos fatos que justificam os pedidos do autor e informa que ao tempo da dispensa o empregado não se encontrava em tratamento de saúde e laborava normalmente.

Analiso.

Acidente, na linguagem corrente, é um acontecimento imprevisto ou fortuito que resulta em dano à pessoa ou à coisa. Classicamente, definia-se o acidente de trabalho como todo e qualquer acontecimento infeliz que fortuitamente atingia um operário, quando no exercício normal de seu ofício.

Atualmente, em razão da evolução tecnológica, essa ideia não mais se sustenta. Isto porque os acidentes, em geral, decorrem da falta de prevenção nos ambientes de trabalho. Além disso, há atividades caracteristicamente perigosas (artigo 927, do CC/02), cujos acidentes decorrentes não podem ser considerados meros infortúnios do acaso. São, isto sim, eventos perfeitamente previsíveis (na maioria das vezes, segundo especialistas) e preveníveis, tendo em vista que suas causas são plenamente identificáveis e podem ser neutralizadas ou mesmo eliminadas.

São, contudo, imprevistos quanto ao momento e grau do agravo para a vítima.

Em termos legais, tem-se na legislação brasileira (Lei nº 8.213 /91) o conceito de acidente de trabalho, em seu artigo 19, hoje de forma abrangente, o qual inclui as doenças profissionais (inciso I, artigo 20, desta Lei), do trabalho (inciso II, do referido artigo) e outros eventos acidentários, não incluídos nos conceitos anteriores, que são equiparados ao acidente do trabalho em sentido lato.

Importa ressaltar que as doenças profissionais e do trabalho são subdivisões do termo genérico 'doenças ocupacionais', sendo aquelas equiparadas ao acidente do trabalho propriamente dito, para fins de concessão de benefícios previdenciários. Assim, nos termos da lei, considera-se doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A doença do trabalho é a moléstia adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada anteriormente. Ainda há falar do acidente-tipo, ou típico, que é o evento instantâneo que atinge o obreiro de súbito, causando-lhe gravame consubstanciado numa incapacidade total ou parcial (transitória ou definitiva) para o trabalho com dano lesivo a sua saúde física ou mental.

Relevante destacar, também, a existência do que a doutrina tem chamado de concausa que, nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.313/91, equipara o acidente de trabalho ao acidente "ligado ao trabalho que embora não seja a sua causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda de sua capacidade para o trabalho, ou produza lesão que exija atenção médica para sua recuperação."

No caso em tela, o autor postula o reconhecimento de que adquiriu doença ocupacional e por tal razão pretende seja indenizado por danos morais e seja declarada a nulidade da rescisão do pacto laboral, com sua reintegração ao emprego.

O autor demonstrou que requereu o benefício previdenciário por incapacidade laboral em 30/01/2023, o qual foi concedido a partir de 18/01/2023, no curso do aviso prévio indenizado, findando em 30/04/2023.

Importa consignar que, mesmo nos casos nos quais o empregado percebe o benefício de auxílio-doença ou de auxílio-doença previdenciário, o fato não gera a nulidade do ato



demissional, mas tão-somente adia a concretização da dispensa para depois do término do benefício previdenciário.

Necessário, portanto, perquirir a existência de doença adquirida pelo labor junto ao réu a viciar o ato demissional.

Em relação ao pedido de reparação de danos morais, para a caracterização da responsabilidade civil do empregador, em caso de dano causado a empregado decorrente de acidente de trabalho e/ou o desenvolvimento de doença ocupacional a ele equiparável, é necessária, em regra, a presença de três requisitos, a saber: (a) o dano a interesse juridicamente tutelado; (b) o dolo ou a culpa do agente; e (c) o nexo de causalidade. Trata-se, portanto, de responsabilidade subjetiva (culpa aquiliana), que encontra tutela constitucionalmente prevista no art. 5º, inc. X, da Carta Magna, e amparo normativo, também, nos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Excetua-se a aplicação da responsabilidade civil subjetiva quando a natureza da atividade, por si desenvolvida, revestir-se de maior risco aferível no caso concreto, hipótese em que a responsabilidade civil passa a ser objetiva e, por esse motivo, desnecessária a prova da culpa do agente causador do dano.

O Supremo Tribunal Federal fixou, em 12/03/2020, a seguinte tese de repercussão geral, Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho:

'O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade' (STF, RE 828040, Rel. Min. Alexandre de Moraes, publicado no DJE em 26/06/2020).

No caso concreto, cumpre destacar, de início, que a atividade desempenhada pela parte autora não é tida como de risco. Logo, a presente questão será apreciada sob o viés da responsabilidade subjetiva, cabendo ao reclamante comprovar os fatos constitutivos de seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Realizada a prova pericial médica, o Sr. Perito concluiu que as doenças psicossomáticas sofridas pelo autor (transtorno misto de ansiedade e depressão, ansiedade generalizada e síndrome de Burnout), que desenvolvia as atividades inerentes ao cargo de Gerente junto ao réu, "não há nexo causal nem concausa entre a patologia, transtorno misto de ansiedade e depressão, ansiedade generalizada e síndrome de Burnout, do autor e as atividades desempenhadas na reclamada. Sua doença foi parcial e temporária. Não esteve afastado em benefício previdenciário durante sua contratualidade. Não houve emissão de CAT pela reclamada. Não existe sequela ocupacional."

O reclamante não logrou êxito em desconstituir as conclusões do laudo pericial, porquanto o depoimento da testemunha ouvida no seu interesse, Sr. Celso Padilha Júnior, não comprovou a ocorrência dos fatos noticiados na peça vestibular de forma cabal, mormente pelo fato de não haver trabalhado com o autor na mesma agência de forma contemporânea.

Pelo exposto, entendo válida a dispensa do reclamante e indefiro os pedidos de reparação de danos morais e de reintegração ao trabalho com os salários do período de afastamento decorrentes."

O autor recorre da decisão afirmando que *"o conjunto probatório dos autos foi assente, quando mais, uníssono em comprovar que, o ambiente de trabalho e atividades laborativas do Recorrente culminaram diretamente para o desencadeamento das enfermidades psíquicas que a acometeram, em nítido nexo técnico epidemiológico causal"*.



Aduz que *"trouxe aos autos documentos médicos que demonstram que este quando foi dispensado estava doente, ou seja, sem sombra de dúvidas que as enfermidades que lhe acometeram eram em decorrência do labor que foi prestado para o banco reclamado"*.

Ressalta que *"o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Criciúma apresentou recusa para efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho do recorrente, uma vez que nitidamente restou constatado que não apresentava condições para atividades laborais devido ao seu quadro clínico atual, conforme se vislumbra no documento de id. ade650f juntado com a exordial"*.

Sustenta que *"houve o deferimento de benefício pelo INSS, onde reconheceu que o autor se encontrava doente, atestando a sua incapacidade para o trabalho", destacando, outrossim, que a prova oral confirmou as alegações da inicial quanto "ao assédio moral, excessivas cobranças por cumprimento de metas, jornadas excessivas e ameaças de demissão, as quais acabaram por culminar no desencadeamento, quando mais, no agravamento das enfermidades psíquicas que a acometeram"*.

Pugna pela reforma da sentença para que seja reconhecido o nexo causal, ou concausal, das doenças que lhe acometem e o ambiente laboral e, assim seja reintegrado ao emprego com o pagamento das parcelas vencidas e indenização por dano moral, nos moldes e parâmetros destacados na petição inicial.

Ao exame.

Preliminarmente, quanto à nulidade do laudo pericial suscitada pelo recorrente, cumpre esclarecer que, muito embora se trate de questão cuja análise, em regra, ocorre em preliminar, considerando-se que tal insurgência, no caso, envolve a apreciação do próprio mérito, pois diz respeito à convalidação da conclusão do laudo pericial produzido nos autos, a questão será solvida no presente tópico, em conjunto com a matéria de fundo.

A responsabilidade subjetiva, contemplada no art. 186 do Código Civil (art. 159 do antigo CC), acarreta a obrigação de reparar os danos causados pela violação de um dever jurídico preexistente e pressupõe a ação ou omissão do agente ou de terceiro, o dolo ou a culpa dessas pessoas, o nexo causal e a ocorrência de dano.



Não se ignora que o art. 927, parágrafo único, do CC, admite, independentemente da culpa, a obrigação de reparar o dano, 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, não sendo este o caso dos autos.

Portanto, a situação fática trazida aos autos será analisada levando em consideração a responsabilidade subjetiva da empresa.

No que se refere ao acidente de trabalho por equiparação (doença ocupacional), é preciso esclarecer que a prova técnica representada pela perícia médica desempenha papel de destaque, porém, sem se revestir de uma feição absoluta, isto porque, nos termos do art. 436 do CPC, o julgador não está adstrito ao seu resultado, podendo, em função dos demais elementos de prova carreados para os autos, formar o seu convencimento, de forma a afastar a conclusão proposta pelo perito do Juízo.

No caso em questão, de acordo com a petição inicial, o reclamante foi contratado pela reclamada em **14/01/1993**, na função de bancário, tendo sido dispensado sem justa causa em **10/01/2023**. Alegou que devido à pressão de desempenho, cobranças exacerbadas e metas altíssimas, começou a adoecer e foi dispensado ilegalmente quando ainda se encontrava doente.

Diante das afirmações da inicial, no sentido de que as doenças notificadas na exordial (ansiedade generalizada, transtorno misto de ansiedade e depressão e síndrome de Burnout), decorrem da atividade laboral prestada na reclamada, foi determinada a realização de perícia médica para verificação da alegada doença ocupacional.

O perito nomeado apresentou a seguinte conclusão no laudo do ID. 0d00102:

"5.8 Estudo da história psiquiátrica: no caso em estudo não há nexo causal nem concausa entre a patologia, transtorno misto de ansiedade e depressão, ansiedade generalizada e síndrome de Burnout, do autor e as atividades desempenhadas na reclamada. Sua doença foi parcial e temporária. Não esteve afastado em benefício previdenciário durante sua contratualidade. Não houve emissão de CAT pela reclamada. Não existe seqüela ocupacional. Não há percentual indenizatório pela tabela DPVAT.

Trata-se de periciado com 45 anos, queixa psiquiátrica de transtorno misto de ansiedade e depressão, principalmente, realizou tratamento com psiquiatra, não esteve no INSS durante sua contratualidade com a reclamada e resta estável. Após sua demissão recebeu benefício de auxílio-doença (B31) de 18.01.23 a 30.04.23. Portanto, o INSS não considerou sua doença ocupacional. Refere sua queixa a pressão no ambiente de trabalho para atingir metas, que considerava difíceis de alcançar.

Um transtorno de ansiedade e depressivo maior ocorre sem uma história de um episódio maníaco, misto ou hipomaníaco. O episódio depressivo maior deve durar pelo menos duas semanas e, normalmente, uma pessoa com esse diagnóstico também experimenta pelo menos quatro sintomas de uma lista que inclui alterações no apetite e peso,



alterações no sono e na atividade, falta de energia (avolia), sentimento de culpa, problemas para pensar e tomar decisões e pensamentos recorrentes de morte ou suicídio.

Os transtornos do humor são comuns. Nos levantamentos mais recentes, o transtorno depressivo maior tem a prevalência mais alta ao longo da vida (quase 17%) de todos os transtornos psiquiátricos. A taxa de prevalência ao longo da vida para depressão maior é de 5 a 17%. A incidência anual de doença bipolar é geralmente considerada inferior a 1%.

Muitos estudos relataram anormalidade biológicas em pacientes com transtornos de humor. Tem ocorrido uma mudança progressiva do foco nos distúrbios de sistemas de um único neurotransmissor em favor do estudo de sistemas neurocomportamentais, circuitos neurais e mecanismos neuroreguladores mais complexos. Inúmeros estudos de famílias, de adoção e de gêmeos há muito têm documentado a hereditariedade dos transtornos do humor. Os dados mais convincentes indicam que o evento de vida associado com mais frequência ao desenvolvimento da depressão é a perda de um dos genitores antes dos 11 anos de idade. O estressor ambiental mais associado ao início de um episódio de depressão é a perda do cônjuge. Outro fator de risco é o desemprego. (SADOCK, Benjamin J.; SADOCK, Virgínia A.; RUIZ, Pedro. *Compêndio de Psiquiatria - Ciência do Comportamento e Psiquiatria Clínica*. 11ª ed. São Paulo: Artmed, 2017, p. 347-386)

## 6. CONCLUSÃO

Pelo exposto, entendo que:

- não há nexos causal nem concausa entre a patologia, transtorno misto de ansiedade e depressão, ansiedade generalizada e síndrome de Burnout, do autor e as atividades desempenhadas na reclamada;
- sua doença foi parcial e temporária;
- não esteve afastado em benefício previdenciário durante sua contratualidade;
- não houve emissão de CAT pela reclamada;
- não existe sequela ocupacional;
- não há percentual indenizatório pela tabela DPVAT;
- não existe incapacidade para o trabalho;
- não está incapacitado para a vida independente nem precisa de terceira pessoa."

Ainda, o laudo pericial aponta que o *"quadro depressivo começou a partir de dezembro/2019, conforme descrito no 'item 5.2' do laudo e continua seu tratamento"*.

Em resposta aos quesitos complementares sobre se o ambiente de trabalho e/ou as atividades desenvolvidas pelo reclamante podem ter sido um dos fatores para desencadear as enfermidades psíquicas além do que já foi justificado no item 5.8, o perito negou essa possibilidade.

Malgrado apontado nas conclusões periciais que as doenças que acometem o autor não estavam relacionadas ao seu trabalho, reitera-se que o magistrado não está a elas adstrito.

A desconsideração daquelas conclusões pressupõe a presença de elementos suasórios capazes de justificar a adoção de decisão contrária àquela indicada pela prova técnica, em razão do imperativo de fundamentação das decisões judiciais (art. 93, inc. IX, da



Constituição da República), o que entendo ter ocorrido no caso em análise, pelo cotejo do laudo com as demais provas produzidas nos autos.

No aspecto, colheram-se do depoimento da testemunha ouvida na audiência do ID. bd6b04d, convidada pelo demandante, as seguintes declarações:

"trabalhou de 01/09/2001 a 11/08/2022 para o réu, em agência diversa da do autor; tinha contato com o autor, por ambos serem gerentes, por meio de reuniões e ligações de WhatsApp; já foi gerente em uma agência em que ele foi, mas em período diferente; nunca laboraram juntos no mesmo local; desde 2010 labora como gerente geral de agência, mesma função do autor; nos últimos 5 anos, eram subordinados às mesmas lideranças regionais; tiveram como regional, nos últimos anos, Flávio (de 2019 a 2021), e depois a dona Magrit, e de 2022 em diante, dona Kelly Araújo; trabalhou em São Joaquim até 2015, e depois o autor assumiu aquela agência; houve períodos em que a regional foi extinta em Criciúma, e passaram a responder à regional de Florianópolis; isso ocorreu em 2022; tinham os mesmos gestores; essa mudança também ocorreu para o autor; essa alteração gerou bastante transtornos, pois passaram a responder para uma pessoa que não conheciam e que não sabia das particularidades de cada um; como não tinham afinidade com a nova gestora, Kelly Araújo, passaram a ficar em segundo plano na sua agenda de prioridades; tiveram problemas de carreira; Kelly tinha um sistema de trabalho bastante rígido; no início, com a mudança de regional, ela deixava as agências que vinham de Criciúma em segundo plano, priorizando as agências de Florianópolis; cita o caso em que ganhou do banco uma premiação importante em 2021, e não houve o evento de entrega por conta da pandemia, e Kelly encaminhou seu troféu por malote; em outros anos, essa premiação era recebida pelo presidente do Banco; com a alteração, manteve-se a defasagem de funcionários; sem a proximidade com o gestor, as defasagens prevaleceram e até pioraram; sempre tiveram defasagem, mesmo antes da alteração, de até 4 a 5 funcionários; havia situações importantes nas agências, pois diante da defasagem, o público reclamava bastante; havia fiscalização pelo Procon, e tinham que reportar essas situações para o gestor; na agência de Imbituba, na qual o autor foi gerente, a agência chegou a ser fechada; o Procon fez uma fiscalização, constatando situação de atendimento precário por falta de funcionários, fechando a agência por um ou dois dias; a rotina do reclamante, como gerente geral de agência, envolvia uma jornada diária de 10 a 12h, iniciando às 7h30, e não era raro ficar após as 19h30; o intervalo para almoço era de 1 a 2h, e era difícil ficar mais de uma hora, e ainda assim, durante a pausa, ficavam à disposição para atender WhatsApp, para a regional e funcionários, pelo que o intervalo era bem reduzido; quanto ao relacionamento do autor com seus superiores hierárquicos, pelo que via nas videoconferências, o reclamante era muito cobrado e exposto, por situações de defasagem de funcionários; não havia empatia do gestor em entender a situação, e havia cobranças e exposição na frente de todos; na agência de Imbituba, em que o autor era gerente, houve várias incorporações de agência, o que também ocorreu em Cocal do Sul; nesses processos de incorporação, ocorria de funcionários da agência incorporada pedirem afastamento, pelo que sempre havia defasagem, e o trabalho também ficava defasado; a exposição do autor que presenciou ocorria por vídeo; havia reclamações de que a agência do autor não entregava o produto em determinado dia, sendo cobradas explicações; o reclamante justificava na defasagem de funcionários, pelo que lhe era dito para "apertar a tensão", porque o demandante poderia ser penalizado; era frequente que, de forma velada, houvesse cobrança na forma de ameaça de demissão; certa vez, Kelly disse a todos que achava que a agência estaria fechada e que ninguém estaria trabalhando naquele dia, e, diante disso, tomaria a chave de alguns, para que não fossem trabalhar; ocorriam videoconferências de 3 a 4 vezes por dia, podendo ocorrer antes das 8h; geralmente, ocorriam às 8h, para passar o direcionamento; no meio do dia, para cobrar o acompanhamento do que foi passado; no meio da tarde poderia haver outra, e no final do dia, para cobrar o que foi feito; a determinação do banco era de uma videoconferência por semana; nessas reuniões, havia cobrança de metas e o direcionamento do dia; como conversava bastante com o autor pelo WhatsApp, este chegou a lhe mandar mensagens após as 20h, afirmando que o dia foi pesado, ou que a videoconferência havia sido pesada, dizendo não estar bem, querer desistir, estar tomando remédios; dizia ao autor que ele deveria cuidar de sua saúde; não sabe de problemas da vida pessoal do reclamante; havia um canal chamado "viva bem", para apoio psicológico aos empregados, via telefone; nunca ligou, e não sabe de colega que o tenha feito; alguns tinham medo de uma certa represália; somente no site havia a



informação de existência do canal; havia apontamento de que a ligação seria anônima, e o assunto, sigiloso; o comitê de ética foi uma medida que o banco colocou nos últimos 3 anos, sendo implantado em 2020 ou 2021; esse comitê vinha a expor as possíveis sanções que os colaboradores teriam por desvio de conduta, tanto na comercialização de produtos e atendimento, como conduta dentro da rotina de trabalho; informava a respeito da venda casada, atitude que não era aceita; eram colocados casos de colegas que incorreram nesse erro, e acabaram desligados; colocavam sempre nesses parâmetros; esse comitê fazia a análise de seu comportamento, examinando "cases" dentro da instituição, e situações em que os colegas incorreram nas condutas vedadas, para exemplificar; não sabe precisar se o autor sofreu alguma investigação do conselho de ética; havia muita hipocrisia no Banco, pois eram cobrados, por exemplo, por títulos de capitalização, produto que não traz rentabilidade para o cliente, pelo que ninguém pedia, espontaneamente, para adquiri-los; o gerente regional cobrava que parte do capital de giro deveria corresponder a títulos de capitalização; de certa forma, o comitê de ética estabelecia comportamentos a serem evitados, e por outro lado, o viés comercial acabava impondo esse tipo de venda; na prática, a determinação do conselho de ética não era cumprida; os exames ocupacionais realizados eram bastante superficiais, não sendo raro que o médico deixasse de trazer mesmo um estetoscópio para realizá-lo, ou instrumento para tirar pressão; os atendimentos duravam um minuto por pessoa, sendo que os empregados assinavam e saíam como aptos; os médicos geralmente perguntavam o que estava no formulário, se o empregado sentia alguma coisa, entre outras questões; preenchiam rapidamente e encerravam; se estivesse sentido alguma coisa, sempre era relatado; houve época em que eram realizadas audioconferências; já antes da pandemia passou-se a utilizar o teams, e feitas videoconferências, por volta de 2019; o Banco tem um canal de denúncias sobre gestores; não sabe dizer se foi feita denúncia em face de Kelly Araújo; nunca o fez; não sabe se o autor fez; não sabe dizer se foi feita denúncia em face do autor; não sabe dizer se houve denúncia feita ao Sindicato da categoria em face do autor, provinda dos empregados da agência em que ele trabalhava."

Desse relato, provindo de ex-empregado do réu submetido aos mesmos superiores hierárquicos do autor, **tem-se por configurado abuso na cobrança de metas**, já que esta cobrança não levava em consideração situações estruturais causadas pelo próprio empregador, sendo exigida do autor a prática de condutas não recomendadas no código de ética da empresa para o alcance dos resultados almejados pelo reclamado.

Ademais, havia ameaças veladas de dispensa e o quadro de empregados do banco estava muito abaixo do exigido para o volume de trabalho apresentado.

A circunstância demonstra a submissão do obreiro a situação de tensão permanente no desempenho de suas atividades laborais, com cobrança contumaz de metas que não lograva alcançar por defasagem de pessoal, sob ameaça de penalização.

Reforça tais conclusões o conteúdo dos prontuários médicos juntados no ID. b050a3b, elaborados por médico psiquiatra, com primeiro atendimento em **03/12/2019**, em que o autor relata ao profissional de saúde numerosas reclamações em face da cobrança de metas que sofria em suas atividades profissionais.

O mesmo médico assinou o atestado do ID. 5684f8d, o qual foi emitido em **17/01/2023**, dentro do período de projeção do aviso-prévio indenizado (já que a rescisão ocorreu em 10/01/2023, conforme comunicado do ID. 4a1cef5). O referido atestado aponta que o reclamante não



apresentava, na data, condições para a atividade laboral, sugerindo afastamento de suas funções pelo período mínimo de 120 dias.

Referendando tal diagnóstico, o INSS concedeu ao obreiro auxílio-doença previdenciário (código 31) com vigência de **18/01/2023 até 30/04/2023** (ID. 9aeb5d4 e ID. f291410).

O dano à saúde psíquica do autor resta robustamente comprovado nos autos, já que reconhecida pela autarquia previdenciária a sua incapacidade laboral temporária.

Por outro lado, do contexto probatório produzido nos autos, infiro que as moléstias que acometem o autor possuem relação direta com o trabalho, nada obstante não haja demonstração cabal de que sejam a causa exclusiva do desencadeamento das suas crises psíquicas.

Cumprir destacar, outrossim, a longa duração do contrato de trabalho ora examinado, que perdurou por **três décadas**, circunstância que reforça a conclusão acima esposada.

Ainda, como reforço argumentativo, cumpre destacar que esta Magistrada, em mais de três décadas no exercício da magistratura, tem plena ciência da situação laboral enfrentada por trabalhadores bancários, submetidos a um contexto organizacional em que, não raro, são acossados por metas inatingíveis e cobranças abusivas e humilhantes em seu cotidiano.

Nesse sentido, ementas de acórdãos de minha lavra, em ações em que instituições bancárias constavam no polo passivo:

"ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS.. A cobrança de metas é regular e está inserida no poder potestativo do empregador, mas deve ser feita de forma a respeitar a dignidade do trabalhador e a urbanidade no ambiente de trabalho, sem importar em abuso de direito. Demonstrada a realização de cobranças de forma ofensiva, com ameaças veladas de despedida, há exacerbação do poder diretivo e ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, configurando-se, assim, o assédio moral, hábil a justificar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000263-20.2020.5.12.0051; Data de assinatura: 19-12-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilton Leite - 6ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT)"

"ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. DANO INDENIZÁVEL. SÚMULA n. 47/TRT-SC. A cobrança de metas é regular e está inserida no poder potestativo do empregador, mas deve ser feita de forma a respeitar a dignidade do trabalhador e a urbanidade no ambiente de trabalho, sem importar em abuso de direito. Se as cobranças são realizadas de forma ofensiva, exacerbando o empregador o seu poder diretivo e causando danos a direitos personalíssimos do trabalhador, isso importa em assédio moral e, como tal, é passível de indenização. (TRT da 12ª Região; Processo: 0001750-83.2017.5.12.0001; Data de assinatura: 04-12-2019; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto - 1ª Câmara; Relator(a): MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT)"

O assédio moral organizacional é tão grave, que vem sendo estudado há muito por psicólogos e operadores jurídicos variados, valendo colacionar os fundamentos doutrinários utilizados no artigo denominado "O ASSÉDIO MORAL COMO ESTRATÉGIA DE



GERENCIAMENTO: SOLICITAÇÕES DA FORMA ATUAL DE GESTÃO", da autoria de Lis Andrea Pereira Soboll e Ana Carolina Horst, que trata da utilização do assédio moral como política empresarial:

"ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: SUA APLICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO

O assédio moral, ao longo dos estudos realizados por pesquisadores brasileiros e estrangeiros, foi apresentado a partir de diferentes concepções, desde o final da década de 70. Inicialmente o assédio foi definido como uma prática interpessoal em que uma pessoa "perversa" passava a exprimir comportamentos hostis em relação a outro trabalhador no contexto do trabalho, de maneira insistente e persecutória (LEYMANN, 1990; HIRIGOYEN, 2002).

Pesquisas mais recentes demonstraram, contudo, que práticas hostis, humilhantes e constrangedoras estão sendo largamente utilizadas por organizações como uma estratégia de gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores. Essa constatação fez com que o termo assédio moral tivesse sua compreensão ampliada, conforme a aplicação do termo feita pelos próprios trabalhadores nos locais de trabalho (EINARSEN et al., 2003; ARAUJO, 2006; SOBOLL, 2006).

Para ataques pessoais e marcados por perseguições individualizadas é destinado o termo assédio moral interpessoal. Para hostilizações voltadas ao coletivo, associadas as políticas organizacionais (da empresa ou do gerente), usa-se o termo assédio moral organizacional.

[...]

Os níveis crescentes de produtividade e exigências elevadas com relação aos desempenhos individuais tem configurado um novo perfil de trabalhador: adaptável às mudanças em curto prazo, disposto a assumir riscos e desafios e com objetivos profissionais e pessoais alinhados a organização (PAGES et al., 1987; ANTUNES, 2005; GAULEJAC, 2007; FARIA & MENEGUETTI, 2011; SENNETT, 1999). A subjetividade do trabalhador, seus interesses, desejos, motivações, devem ser compatíveis e coerentes com os objetivos organizacionais.

Entretanto, esse novo perfil de trabalhador não se desenvolve sem consequências, muitas delas graves, principalmente do ponto de vista da saúde mental e das relações. Diante das solicitações organizacionais e das novas estratégias de gestão adotadas, as relações no trabalho tornam-se utilitárias, temporárias e frágeis, pautadas pela lógica do individualismo. Essas exigências resultam em um padrão comportamental que enfraquece a lealdade e a confiança e afeta o compromisso mútuo, característico de relações duradouras, desestruturando o coletivo e a solidariedade (SENNETT, 1999; DEJOURS, 2004). O terreno para práticas de assédio moral estaria, nesse sentido, facilitado por um contexto organizacional que dissimula objetivos puramente organizacionais por meio de um discurso que envolve e seduz os trabalhadores (FARIA & MENEGUETTI, 2011), fazendo-os otimizar seus resultados.

O resultado excelente esperado pelas organizações geralmente é alcançado pelos trabalhadores que partilham o ideal organizacional. Contudo, a excelência se refere a algo não partilhável. Para que um seja excelente é necessário outro que fique aquém. Nesse sentido, a organização impele seus trabalhadores a uma busca constante de superação, pela imposição da competitividade entre membros de uma mesma empresa, pelo individualismo em detrimento de relações de colaboração, pela exaltação de conceitos como o autoempreendedorismo, a meritocracia e a autossuperação como o novo modelo de trabalhador contemporâneo (SOBOLL & HORST, 2012). Embora o discurso disseminado pela organização seja de trabalho em equipe, a ênfase esta nos projetos, na carreira e nas metas individualizadas. As relações nas equipes se mostram deterioradas e descartáveis, perdurando pelo período de desenvolvimento das tarefas; não ha cooperação, lealdade ou confiança mútua (SENNETT, 1999).

Como não existir assédio moral neste contexto? A ausência de relações duradouras no ambiente de trabalho, com constantes alterações de equipes de trabalho, por exemplo; a estimulação de práticas competitivas entre profissionais que desempenham as mesmas atividades, por meio de avaliações de desempenho individualizadas; e a banalização de



práticas que desrespeitam a própria condição do trabalhador, a exemplo da exigência de alcance de metas que superam os limites normais de trabalho, são alguns dos fatores que propiciam o desenvolvimento crescente de práticas de assédio moral no trabalho.

[...]

A busca de um ideal de excelência leva, portanto, a uma competição sem fim, (GAULEJAC, 2007) que culmina em: (i) padronização das subjetividades, para que todos estejam aptos a buscar incansavelmente os objetivos da organização; e (ii) patologias da sobrecarga [por exemplo, Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), Síndrome de Burnout], da solidão (descompensações psíquicas) e da violência (assédio moral, suicídio), num uso instrumental de si mesmo e dos outros (SOBOLL & HORST, 2012).

Neste contexto dominado pela ideologia da excelência, o assédio moral surge como uma patologia social relacionada ao trabalho, utilizada, de maneira crescente, enquanto estratégia de gestão organizacional. Isto é, o assédio moral é uma prática coerente com as estratégias atuais de gestão e a elas associada. Ainda assim, faz-se urgente o desenvolvimento de intervenções que proponham e proporcionem diferentes formas de relações neste contexto." (grifou-se; artigo publicado na obra "Assédio Moral Organizacional: as Vítimas dos Métodos de Gestão nos Bancos", Projeto Editorial Praxis, Canal 6 Editora, 1. Ed., 2015, pp. 19-38)

Nessa mesma linha, o artigo "ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO DE TRABALHADORES: O CASO DO HSBC EM CURITIBA", da autoria de Gabriela Caramuru Teles, Luiza Beghetto Penteadó dos Santos e Paula Talita Cozero, o qual tece considerações gerais sobre a existência de assédio moral institucional no ambiente organizacional do setor bancário, e aborda um caso específico ocorrido em uma instituição bancária, *verbis*:

"Neste contexto, a subjetividade e a criatividade dos trabalhadores são colocadas também a serviço dos interesses empresariais, garantindo um maior vínculo subjetivo dos empregados à empresa. Essas técnicas representam uma captura ou um sequestro da subjetividade dos trabalhadores, mediante uma maior subordinação dos empregados ao 'universo empresarial' (ANTUNES, 1995, p. 26).

A exploração de trabalho no setor bancário é um exemplo notório dessa reestruturação, marcada pelo aprofundamento da precarização do emprego, pela diminuição dos salários, pelo enxugamento de empregados diretos (com aumento da dispensa em massa e da terceirização), pela ampliação da jornada e pela pressão no ambiente de trabalho (JINKINGS, 2000, p. 171-98).

Durante a década de 1990, o quadro de empregados dos bancos foi reduzido de forma drástica. Entre 1990 e 1999, houve uma queda de 46,3% no número de empregados no setor. Enquanto em 1990 havia 732 mil bancários no Brasil, em 1999 o setor contava com 393 mil empregados. Nos anos 2000 aconteceu um crescimento acentuado no número de empregos, mas sem atingir o patamar de 1990. Em 2012, o setor bancário empregava 508 mil pessoas, o que representa apenas 69,4% do número de 1990 (DIEESE; CONTRAF, p. 7).

Os lucros exorbitantes dos bancos se dão em um contexto de superexploração dos trabalhadores. O ambiente de trabalho bancário se desenvolve sob políticas de gestão marcadas por diretrizes assediadas, com impactos diretos sobre a saúde dos trabalhadores, causando sofrimento e adoecimento. Neste ambiente, em que o assédio moral é banalizado, os bancários ficam expostos a diversos riscos à sua saúde física e, especialmente, mental.

Os mecanismos de gestão dos bancos e das empresas em geral se valem de diretrizes que, não raras vezes, implicam assédio moral sobre os trabalhadores. É neste sentido que este artigo debate a questão do assédio moral organizacional e sua ligação com o adoecimento de trabalhadores. Para isso se utiliza, especialmente, dos dados da pesquisa



"Métodos de gestão e adoecimento dos trabalhadores: o caso dos bancários do HSBC em Curitiba", de 2014, realizada pelo Instituto Defesa da Classe Trabalhadora (Declatra) em parceria com o Sindicato dos Bancários de Curitiba e região.

[...]

O assédio moral organizacional não depende da perversidade de um assediador determinado e, na grande maioria das vezes, não objetiva retirar o empregado dos quadros da empresa, mas se configura como o assédio próprio da maneira pela qual o trabalho se organiza para aumentar a lucratividade do capital. A violência como método de gestão é essência do assédio moral organizacional.

(...) (grifou-se; artigo publicado na obra "Assédio Moral Organizacional: as Vítimas dos Métodos de Gestão nos Bancos", op. cit., pp. pp. 51-74)

Diante de todo o exposto, e amoldando-se o caso em tela às situações detalhadas nos excertos doutrinários acima reproduzidos, configura-se o nexo de causalidade, no mínimo na forma de concausa, entre as doenças psíquicas apresentadas pelo autor e o ambiente de trabalho e atividades desempenhadas no réu.

Em assim concluindo, entendo que o demandado agiu com culpa, pois atuou de forma negligente ao inobservar o art. 157, I, da CLT, que dispõe que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além do art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91, que estatui: "A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador."

Nesse particular, oportuna a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira: "A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho." (grifou-se)

Assinala o doutrinador, ainda, que "a conduta exigida do empregador vai além daquela esperada do homem médio nos atos da vida civil (bonus pater familias), uma vez que a empresa tem o dever legal de adotar as medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, aplicando os conhecimentos técnicos até então disponíveis para eliminar as possibilidades de acidentes ou doenças ocupacionais."

Assim, diante da conclusão de que as moléstias suportadas pelo autor foram, no mínimo, agravadas pelas atividades desenvolvidas junto ao banco réu, sendo este, frente ao princípio geral da responsabilização civil, consagrado no art. 927, do Código Civil, aplicável subsidiariamente por força do disposto no artigo 769, da CLT, responsável pelos atos a que deu causa, deve reparar os danos, com indenização compatível.

O dano moral, na clássica definição do eminente jurista João de Lima Teixeira Filho ("Revista Trabalho e Processo", n. 10, setembro/96, p. 17), é "[...] o sofrimento humano



*provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida". (grifei)*

Ou, mais especificamente, na visão do civilista José de Aguiar Dias, na clássica obra "Responsabilidade Civil" (Ed. Forense, 1994, volume 2, p. 730), "... não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado". (grifei)

*In casu*, como já analisado retro, houve a constatação de que o autor foi acometido por transtornos psíquicos, tendo as atividades laborais desenvolvidas no réu contribuído para o aparecimento ou agravamento do quadro clínico, sendo os danos morais, em decorrência, e de qualquer forma, presumíveis.

Quanto à fixação do *quantum debeatur*, esta obedece a duas correntes, segundo a doutrina e jurisprudência pátrias: ressarcimento ou punição (*punitive damages*, segundo o direito consuetudinário americano). A primeira corrente prevê que o julgador deverá estabelecer critérios objetivos, ainda que de forma aproximada, para fixar o quantum indenizatório, o que consiste em avaliar de forma não emocional, isenta e criteriosa as circunstâncias do fato, o grau da culpa, a duração do sofrimento, as partes psicológicas atingidas, as condições do ofensor e do ofendido e a dimensão da ofensa. Já pela segunda corrente, as regras para a fixação do quantum indenizatório, invertem-se completamente, não havendo limites para o estabelecimento do valor, nem tampouco adoção de critérios determinados.

Yussef Said Cahali, in "Da Responsabilidade Civil", Ed. Saraiva, 6ª ed., 1995), sustenta que o "*fundamento ontológico da reparação dos danos morais não difere substancialmente, querendo muito em grau, do fundamento jurídico dos danos patrimoniais, permanecendo ínsito em ambos, os caracteres sancionatório e aflitivo utilizados pelo direito moderno*". Citando Caio Mário da Silva Pereira, conclui pelo caráter punitivo da reparação, observando que "*na reparação dos danos morais o dinheiro não desempenha função de equivalência, como, em regra, nos danos materiais; porém, concomitantemente, a função satisfatória é a pena*".

No Brasil, a referida doutrina tem inúmeros seguidores, como destaca Carlos Alberto Bittar, ao observar que a fixação do valor serve como desestímulo a novas agressões, de acordo com o espírito dos "*punitive exemplary damage*" da jurisprudência dos Estados Unidos e da



Inglaterra. A reparação é fixada em quantia relacionada com o vulto dos interesses em conflito, refletindo-se de modo expressivo no patrimônio do lesante. O objetivo é que sinta em seu patrimônio a reprimenda, como uma pena e reflita no patrimônio do lesante.

Na minha visão, ambas correntes não se excluem, podendo ser utilizadas alternadamente, consoante a hipótese versada nos autos, e, até conjuntamente, quando há hipóteses tais que ensejem o ressarcimento punitivo dos danos.

No presente caso, entendo que a utilização conjunta das duas correntes se mostra adequada, haja vista o caráter pedagógico da punição, a natureza dos danos causados à autora, e a capacidade econômica do ofensor, tendo em vista que *"o valor da indenização do dano moral deve ser proporcional à ofensa, respeitando-se a capacidade econômica do ofensor, bem como as peculiaridades da situação fática vivenciada pelas partes"* (Acórdão 4909/98, Rel. Juiz Roberto Guglielmetto, Proc. TRT /SC/8769/97, pub. DJSC 08/06/98).

Pelo que, tendo em vista os critérios retro, a responsabilidade patronal para o aparecimento/agravamento das doenças que acometem o autor, e ainda, considerando que a incapacidade laborativa foi temporária, mostra-se razoável o arbitramento de indenização por danos morais compatível, que, pela aplicação da Tese jurídica nº 06 do TRT12, resta limitado ao montante postulado ao título na exordial, ou seja, R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), bastante módico frente ao patamar remuneratório auferido pelo autor, do que resulta que o valor é equivalente a cerca de pouco mais de três remunerações.

Ainda, reconhecida a origem ocupacional das doenças que acometeram o autor, mesmo que na forma concausal, sendo, assim, equiparada a acidente de trabalho, é ele detentor da estabilidade provisória de emprego, à luz do que dispõe o art. 118, da Lei 8.213/1991.

Há que se considerar, todavia, que não há nos autos notícia de que o benefício previdenciário concedido ao autor no curso do período de projeção do aviso-prévio tenha sido prorrogado.

A circunstância, somada à constatação, no ato pericial, de que o autor não apresentava incapacidade laboral, faz com que o período de estabilidade de um ano tenha se estendido até 30/04/2024, já tendo, assim, escoado na presente data.

Incide ao caso o entendimento consolidado na Súmula nº 396 do TST, verbis:

"SUM-396 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ



EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-I - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-I - inserida em 20.11.1997)" (grifou-se)

Diante disso, ainda que não haja na inicial e no recurso do autor pedido sucessivo de conversão da pretendida reintegração em indenização, o decurso integral do período de garantia de emprego acidentária obsta o intento original, restando devida ao autor, no que couber, a indenização da garantia de emprego.

Destarte, considerada a data de cessação do auxílio-doença previdenciário, é devida a indenização do período compreendido entre o dia imediatamente seguinte à alta do benefício (01/05/2023) e 30/04/2024, com o pagamento dos salários neste período, observada como base de cálculo a remuneração constante no campo 23 do TRCT do ID. b939ab3, bem assim a proporção de dias de cada mês.

Incidem reflexos em aviso-prévio indenizado, férias com 1/3, 13º salário, FGTS (8%) e respectiva multa de 40%.

O valor postulado ao título na inicial não limita o montante a ser apurado em liquidação no particular, pois concerne tão somente ao período entre a rescisão e o ajuizamento da demanda, já que houve pedido liminar de reintegração (rejeitado pela decisão interlocutória do ID. 3c826c6).

Ainda, o autor deverá comprovar, na fase de liquidação, que não manteve vínculo de emprego no período correspondente à estabilidade. No aspecto, fica desde já resguardada eventual limitação da indenização, em face de eventual obtenção de novo emprego nas condições apontadas, ao dia anterior à data admissional no novo emprego.

Pelo que, dou provimento parcial ao apelo para condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), bem assim da indenização relativa ao período compreendido de 01/05/2023 a 30/04/2024, com o pagamento dos respectivos salários, observada como base de cálculo a remuneração constante no campo 23 do TRCT, nos termos da fundamentação.

## 2. PARCELAS ACESSÓRIAS DA INVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA



Invertida a sucumbência em face do objeto da prova pericial elaborada nos autos, condena-se o réu ao pagamento dos honorários periciais, no montante arbitrado na sentença.

A teor do art. 791-A, da CLT, e observado o grau de zelo dos profissionais, o lugar da prestação de serviços, o trabalho realizado pelos advogados e o tempo exigido para o seu serviço, além da natureza e a importância da causa, e, ainda, considerando a sucumbência recíproca, condeno a reclamada pagar ao procurador do reclamante honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o valor da condenação, observando-se o teor da OJ nº 348 da SDI-1 do TST.

Não são devidos honorários sucumbenciais pelo reclamante, pois, da presente decisão, resulta que nenhum dos pedidos pecuniários formulados foi julgado totalmente improcedente.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso no tópico, para atribuir ao réu o ônus de arcar com os honorários periciais e condená-la ao pagamento de honorários sucumbenciais, na forma da fundamentação.

### **3. ENCARGOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS**

Não incidem, ante a natureza indenizatória das parcelas deferidas.

### **4. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA**

O julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59 (DF) tratou conjuntamente do exame de pedidos que, nestas demandas e nas ADIs 5.867 e 6.021, discutiram a constitucionalidade dos índices de correção dos depósitos recursais e dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho, envolvendo a aplicação dos artigos arts. 879, §7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, e o art. 39, caput e § 1º, da Lei 8.177/91.

Diante do trânsito em julgado em 02/02/2022, em conformidade com os termos do respectivo julgamento, fixa-se que, nas sentenças em conhecimento e nas liquidações resultantes de títulos judiciais que não tenham estabelecido expressamente os índices de atualização monetária, utilizar-se-ão os seguintes parâmetros:

a) na fase extrajudicial, ou seja, o período que antecede ao ajuizamento da ação trabalhista, incide aos créditos deferidos o IPCA-E, como índice de atualização, acrescido dos juros previstos no caput do art. 39 da Lei 8.177/1991;

b) na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação, aplica-se aos créditos deferidos a taxa SELIC, sem acréscimo dos juros moratórios, por já englobados por esse índice.



Esclarece-se que, diante do que foi decidido, não mais se aplicam às indenizações por danos extrapatrimoniais os termos da Súmula nº 439 do TST, notadamente porque a taxa SELIC, aplicável a partir do ajuizamento da demanda, engloba, de forma conjunta, a atualização dos créditos e a incidência de juros de mora.

Fixo, ainda, que o índice de correção monetária incide a partir da data do vencimento da parcela, sendo aplicável ao caso a disposição contida na Súmula 50, do e. Regional Catarinense, verbis:

"CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT. O pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Após, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º".

## **RECURSO DO RÉU**

### **1.PRESCRIÇÃO**

Eis os fundamentos da sentença no particular:

"O reclamado suscita a prejudicial de prescrição, em seu aspecto quinquenal.

Considerando que os pedidos pela parte autora formulados referem-se a período posterior ao encerramento do pacto laboral ocorrido em 10/01/2023, não há prescrição quinquenal a ser pronunciada."

O reclamado alega que *"O prazo prescricional de cinco anos previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, possui eficácia plena e aplicabilidade imediata, o que também possui escopo na norma infraconstitucional prevista no inciso I do art. 11 da CLT. Outra também não é a égide da SÚMULA 308, I, DO C. TST"*.

Pois bem.

A prescrição aplicável à espécie é a trabalhista (art. 7º, XXIX, CF), mesmo havendo pedidos de natureza civil (indenização por danos materiais, morais e estéticos e pensão mensal vitalícia, decorrente de acidente de trabalho/doença ocupacional), já que se trata de créditos oriundos da relação de emprego.

Por outro lado, segundo o entendimento consolidado na Súmula nº 278 do STJ, o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.



No caso, conquanto o início dos atendimentos psiquiátricos tenha ocorrido em 2019, conforme já relatado, tem-se que a ciência inequívoca da incapacidade ocorreu apenas quando do afastamento no curso do aviso-prévio indenizado.

Como o ajuizamento da ação ocorreu em 10/03/2023, e todos os pedidos decorrem de eventos ocorridos no quinquênio que antecedeu a referida data, não há prescrição a pronunciar, tal como decidido em primeiro grau.

Nego provimento.

## **2.JUSTIÇA GRATUITA AO AUTOR**

Contra o deferimento da justiça gratuita ao autor, insurge-se a ré. Alega que a declaração de hipossuficiência econômica é insuficiente para amparar essa benesse.

Pois bem.

A questão da justiça gratuita ficou sedimentada neste Tribunal Regional no julgamento do IRDR 0000435-47.2022.5.12.0000 (Tema 18), no qual foi fixada a Tese Jurídica nº 13:

"A partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§4º do art. 790 da CLT)."

No caso em tela, conquanto haja declaração de hipossuficiência econômica no ID. 991ad9f, respaldada pela informação de estar o reclamante desempregado, como atestado no exame pericial, não há informação que contrarie a declaração de hipossuficiência, de sorte que resta esta mantida, na forma do julgado.

## **3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Busca a ré, ainda, a condenação do autor ao pagamento de honorários sucumbenciais no percentual de 15% sobre os pedidos julgados improcedentes. Afirma que "não houve declaração de inconstitucionalidade da integralidade do disposto no §4º do art. 791-A, da CLT, mas apenas da expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa".

Pois bem.



Em relação à matéria, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, declarou a inconstitucionalidade da parte do disposto no § 4º do art. 791-A da CLT que condicionava a suspensão de exigibilidade de pagamento dos honorários advocatícios à falta de crédito em juízo, ainda que em outro processo, capaz de suportar a sua despesa.

Não obstante, como visto na análise do recurso do reclamante, da reforma da sentença resultou que nenhum dos pedidos pecuniários formulados na inicial foi julgado integralmente improcedente. Nada a prover.

Nego provimento.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tendo em vista a procedência parcial da demanda, inverte o ônus da sucumbência, condenando o réu ao pagamento das custas processuais, calculadas em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), calculadas sobre o valor provisório da condenação, R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Pelo que,



**ACORDAM** os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DOS RECURSOS**; por igual votação, rejeitar a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa, arguida pelo réu. No mérito, sem divergência, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO AUTOR** para: 1) condenar o réu ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), bem assim da indenização do período estável, relativa ao período compreendido de 01/05/2023 até 30/04/24, com o pagamento dos respectivos salários, observada como base de cálculo a remuneração constante no campo 23 do TRCT, na forma da fundamentação; 2) atribuir o réu o ônus de arcar com os honorários periciais e condená-lo ao pagamento de honorários sucumbenciais, na forma da fundamentação; por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMADO**. Custas, pelo réu, no importe de R\$ 4.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado a condenação de R\$ 200.000,00.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 06 de agosto de 2024, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Mirna Uliano Bertoldi, os Juízes do Trabalho Convocados Carlos Alberto Pereira de Castro (ATO SEAP/NUMAG Nº 25/2024) e Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert (ATO SEAP/NUMAG Nº 42/2024). Presente a Procuradora Regional do Trabalho Marcia Cristina Kamei López Aliaga. Procedeu à sustentação oral (telepresencial), pelo autor, a Dra. Amanda Luise Campos de Moraes. O Dr. Tobias de Macedo, inscrito para proceder à sustentação oral (telepresencial), pelo réu, não compareceu à sessão.

**MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT**  
**Relatora**

