



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
1ª VARA DO TRABALHO DE CRICIÚMA
ATOrd 0000169-17.2023.5.12.0003
RECLAMANTE: ALCIONE JOSE MONTIBELLER
RECLAMADO: BANCO BRADESCO S.A.

SENTENÇA

Vistos, etc.

I – RELATÓRIO

ALCIONE JOSÉ MONTIBELLER, já qualificado, ajuizou ação trabalhista em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, postulando os itens elencados na petição inicial. Anexou documentos.

O valor de alçada foi fixado nos termos indicados na peça inicial.

Houve produção de prova documental, pericial e oral.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais por memoriais, pelas partes litigantes.

Rejeitadas as propostas conciliatórias oportunamente formuladas.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

QUESTÃO PROCESSUAL

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/17 E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/17, COGNOMINADA "REFORMA TRABALHISTA"

1. A Lei nº 13.467/17, de 13/07/2017, denominada "Reforma Trabalhista", trouxe significativas alterações na CLT, "[...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho".

Ante a entrada em vigor da referida lei, em 11/11/2017, impende analisar o aspecto intertemporal de sua aplicação, sob a ótica do direito material e do direito processual do trabalho.

2. Quanto à aplicação intertemporal do direito material, sabe-se que a publicação de nova norma jurídica revoga a anterior, não sendo possível, todavia, a sua aplicação retroativa, em detrimento do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada (art. 5º, inc. XXXVI, da CF).

Todavia, ao contrário do que ocorre com as normas de direito material, as regras processuais produzem efeitos imediatos atraindo a teoria do *Tempus Regit Actum*. Desta forma, a nova norma passa a ser aplicada aos processos em andamento e não somente àqueles que se iniciarem a partir da vigência da lei em comento.

Portanto, é evidente que não é possível a aplicação da nova legislação trabalhista para atos praticados antes da sua entrada em vigor.

Todavia, também não há olvidar o que dispôs o art. 2º da Medida Provisória nº 808, de 14/11/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de que "[o] disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes". Esta Medida Provisória perdeu eficácia em 23/04/2018.

Ante o referido normativo, não se pode negar a aplicação da "lei nova" aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam sendo diferidos. Nesse caso, na hipótese de eventual direito subtraído pela Lei nº 13.467/17, e caso não assegurado por fonte autônoma (contrato, acordo ou convenção coletivas, por exemplo, que têm vigência estipulada), o empregado terá jus a ele até o período de competência anterior à vigência da referida lei, mas não mais a partir daí. Preservam-se as parcelas antigas, submetendo as subsequentes à "lei nova". O mesmo ocorrerá com os direitos que foram ampliados.

Assim sendo, a lei nova terá eficácia imediata, tal como pretendeu o legislador.

Em resumo, os contratos que continuarem vigentes após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 deverão ser analisados sob a égide dos dois acervos de regência, observada a aplicação da lei no tempo de acordo com o período de competência.

3. Quanto à aplicação intertemporal do direito processual do trabalho, importante ressaltar que conforme estabelece o art. 14 do CPC, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho, a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

O ordenamento jurídico pátrio adota a teoria do isolamento dos atos processuais, motivo por que, em regra, a nova norma jurídica rege todos os atos processuais praticados após a sua vigência.

Todavia, há atos processuais que merecem ser analisados com a devida cautela, sob pena de violação aos princípios da segurança jurídica e do devido processo legal, além de afronta ao disposto no art. 10 do CPC (vedação da "decisão-surpresa"): as partes, quando do ajuizamento da ação, tinham conhecimento de consequências jurídicas distintas da apresentada pela novel legislação.

No caso, quanto aos institutos que possuem natureza híbrida ou bifronte (processual e material), como a justiça gratuita (art. 790, §§ 3º e 4º da CLT), custas processuais, honorários periciais (art. 790-B, da CLT) e sucumbenciais (art. 791-A da CLT), os ditames estabelecidos pela nova lei não devem ser aplicados aos processos em curso, quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

No mesmo sentido encontram-se os Enunciados 20 e 21 aprovados na 3ª Edição dos Debates Institucionais na Justiça do Trabalho de Santa Catarina que ocorreram no V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina, *in verbis*:

"20º - DIREITO PROCESSUAL. A lei vigente na data do ajuizamento da ação é a que rege as normas aplicáveis aos direitos bifrontes - de natureza processual e material -, tais como sucumbência e assistência judiciária gratuita."

"21º - CPC/2015, ART. 14. DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL. APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO (LEI 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO/BIFRONTE. Diploma processual que altera o anterior, como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos/bifrontes (natureza de direito processual e material)."

Por fim, quanto às normas jurídicas regulamentadoras dos recursos, também há observar o direito intertemporal, de sorte que a data de publicação da sentença deverá ser o marco temporal para aplicação da lei no tempo.

A IN 41, editada pelo TST, se constitui em balizamento normativo que indica a aplicação das respectivas normas processuais no âmbito daquela Corte de Justiça, não se constituindo em regra de observância obrigatória e vinculante deste Juízo.

4. Registro que no julgamento do presente feito será considerada a aplicação da lei no tempo, conforme os esclarecimentos deste tópico, inclusive quanto aos novos institutos introduzidos pela Lei 13.467/2017.

PREJUDICIAL DE MÉRITO

PRESCRIÇÃO

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.

Rejeito.

MÉRITO

VALOR INDICADO A CADA PEDIDO

Requer a parte autora, na petição inicial, sejam os valores atribuídos aos pedidos como mera estimativa, de forma a não limitar o valor de eventual condenação.

Diante da redação do art. 840, § 1º, da CLT e, ainda, do que dispõe a tese jurídica nº 06 deste E. Tribunal, indefiro o pedido.

DOENÇA LABORAL

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.

Noticia 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 dor dia, e ambiente de trabalho

conturbado, com cobranças da gerente regional diuturnamente pela venda de produtos por todos os prismas 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 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."*

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.

JUSTIÇA GRATUITA

Considerando o reclamante encontrar-se desempregado, como atestado no exame pericial, defiro à parte autora o benefício da gratuidade de justiça, com base no § 3º do artigo 790 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Julgados improcedentes os pedidos, não há falar em honorários advocatícios a serem pagos pelo reclamado.

Diante da recente decisão proferida pelo C. STF na ADIN 5766, já transitada em julgado, deixo de condenar a parte reclamante no pagamento de honorários sucumbenciais em benefício dos procuradores da reclamada.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Sucumbente na matéria que motivou a realização da perícia médica no presente feito, a parte autora deverá pagar os honorários periciais, ora arbitrados em conformidade com a Portaria SEAP nº 166/2021 no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais). Contudo, como se encontra ao abrigo dos benefícios da gratuidade da justiça, atribuo-o à União.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante deste dispositivo, decido julgar **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **ALCIONE JOSÉ MONTIBELLER** em face de **BANCO BRADESCO S.A.**

Expeça-se a requisição dos honorários periciais.

Defiro à parte reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Custas, pela parte reclamante, no importe de R\$ 1.100,00, calculadas sobre o valor da causa, dispensadas.

Ficam cientes as partes do teor da presente decisão, e de que a interposição de **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO COM CARÁTER PROTELATÓRIO** ensejará o reconhecimento de litigância de má-fé e cominação imediata de multa superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, e indenização material a parte contrária, sem prejuízo de arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou, o que faço com amparo nos arts. 793-A a 793-C da CLT e art. 1026, § 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

Intimem-se.

Cumpra-se.

Nada mais.

CRICIUMA/SC, 01 de abril de 2024.

JANICE BASTOS

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: JANICE BASTOS - Juntado em: 01/04/2024 15:27:37 - fe51083
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/24040114153806400000062852587?instancia=1>
Número do processo: 0000169-17.2023.5.12.0003
Número do documento: 24040114153806400000062852587