

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO PERICIAL NÃO DESCONSTITUÍDO. Tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos. Uma vez reconhecido pela perícia médica a existência de doença do trabalho, reforçada pela perícia do INSS que afastou a autora com percepção de auxílio doença acidentário, era do réu o ônus de infirmar a conclusão pericial, o que não fez. A prova dos autos confirma a relação de concausalidade entre a doença acometida e o trabalho desenvolvido no réu, razão pela qual é devida indenização por dano moral decorrente. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento parcial.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 12ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto em face da sentença proferida pela Exma. Juízo Trabalho JULIA TORRES GAZE, complementada pela decisão resolutive de embargos, que acolheu parcialmente os pedidos.

A autora T. M. P. D. M. postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Das horas extras - horário de entrada; b) Do intervalo intrajornada - contrariedade a Súmula 437 do C. TST - violação ao art. 71 da CLT - pagamento total do período correspondente; c) Das horas extras do intervalo do art. 384 da CLT - reflexos e incidências; d) Das diferenças no pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR - ônus da prova do banco reclamado - art. 818 da CLT; e) Caracterização do nexos causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada; f) Atualização de valores - aplicação dos índices de reajuste - IPCA-E.

Contrarrazões apresentadas pelo réu B. B. S. A. .

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude de desnecessidade.

Eventual menção às folhas dos autos terá como parâmetro o *download* dos documentos do processo em arquivo PDF e em ordem crescente.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por presentes os pressupostos de admissibilidade, bem como das contrarrazões, por regulares e tempestivas.

DIREITO INTERTEMPORAL

Esclareça-se, de plano, com o fim de obstar a oposição desnecessária de embargos declaratórios, que as normas de direito material contidas na Lei 13.467/2017 serão aplicadas apenas aos fatos ocorridos após sua data de início de vigência.

Assim, considerando que o presente contrato de trabalho perdura desde 20.01.2014, as novas regras trabalhistas incidirão no contrato de trabalho do reclamante a partir de 11/11/2017, respeitando-se, outrossim, direitos adquiridos por ato único do empregador de parcelas não previstas em lei e interpretações sistêmicas bem como jurisprudenciais.

Sob o aspecto processual, a aplicação dessas normas respeitará os atos já praticados e as situações consolidadas sob a vigência da lei revogada (arts. 14 e 15, do NCPC, c/c art. 769, da CLT), respeitando-se a Instrução Normativa 41/2018, do C. TST.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA T. M. P. D. M.

a)

Das horas extras - horário de entrada

O Juízo de primeiro grau reconheceu como verdadeiras as anotações de jornada nos cartões de ponto e indeferiu o pagamento de horas extras e reflexos sob o fundamento que a autora não apontou as diferenças que entendia devidas. Quanto ao horário de entrada, constou na sentença:

A autora trabalhava no setor de recuperação de créditos (call center). Em audiência, a autora afirmou que chegava no local de trabalho por volta das 14h, mas só registrava o cartão às 14h15min, porque precisava pegar o aparelho telefônico, ir ao banheiro, para somente depois registrar o cartão. Afirmou que tinha dois intervalos de 15min e um de meia hora para lanche.

A autora cumpria jornada em 5 dias na semana de 6h20min, sendo que apenas o intervalo para lanche era descontado, pois os dois intervalos de 15min estavam incluídos na jornada diária.

O tempo de acomodação previsto legalmente de 10min diários para chegar no local de trabalho, pegar um aparelho telefônico e ir ao banheiro (quando necessário), se mostra bastante razoável. Observados os horários de saída, nota-se que, excluídos os dias em que a autora trabalhava em horas extras, nos demais, terminava o trabalho sempre às 16h19min, 16h20min, 16h21min, ou seja, sequer utilizava o período de acomodação na saída.

Assim, não houve desconstituição dos horários marcados nos cartões ponto, **motivo pelo qual atribuo validade a todos juntados pelo réu.**

Inconformada, recorre a autora ao argumento que a testemunha Fabiane confirmou que a autora iniciava suas atividades no mínimo 10min antes do registro do ponto, tempo destinado à preparação que não era computado na jornada de trabalho e não pode ser considerado como minutos residuais nos termos do artigo 58, §1º, da CLT.

Aduz que a testemunha Vilma não pode ser considerada como prova à medida que não trabalhava na mesma equipe da autora e afirmou que sequer tinha contato visual com aquela.

Requer a reforma da sentença para que sejam deferidos 10min diários

como hora extra, referente ao tempo à disposição da início da jornada de trabalho, e reflexos, com adicional de 100% decorrente de negociação coletiva (cláusula 4ª do ACT).

Analiso.

Saliento, inicialmente, que é incontroversa a veracidade dos cartões de ponto com exceção do horário de início da jornada de trabalho, afirmando a autora que iniciava o labor 10min antes do horário registrado.

Na petição inicial a autora afirma que iniciava o labor às 14h de segunda-feira a sexta.

Em contestação o réu afirma que a autora iniciava o labor, em média, às 14h, e que toda a jornada trabalhada era devidamente anotada nos cartões de ponto.

O contrato de trabalho à fl. 274 aponta jornada de segunda-feira a sexta das 14h15 às 20h, com intervalo das 17h às 17h15 (cláusula quarta).

Os cartões de ponto juntados registram horário de início, em média, às 14h10, como por exemplo consta à fl. 364, os quais foram impugnados pela autora ao argumento que não refletem a totalidade da jornada por ela praticada.

Em audiência gravada afirmou a autora, em seu depoimento pessoal, que chegava no réu, organizava as coisas no armário, pegava o headphone, ia ao banheiro e somente depois de se sentar no seu posto de trabalho estava autorizada a registrar o ponto no sistema; que chegava no banco réu em média às 14h e tinha que ir ao banheiro antes de se logar no sistema porque os operadores somente poderiam sair depois de 1h logado no sistema, ou seja, às 15h15.

O preposto do réu afirmou que a autora chegava no banco réu, batia o ponto, ia buscar os equipamentos e depois se logava para trabalhar; que na época do HSBC o registro do ponto era feito ao mesmo tempo que o login no sistema, mas que pegar os equipamentos no armário despendia menos de 5min.

A testemunha Fabiane, que trabalha para o réu desde agosto/2012 e que

trabalhou com a autora em torno de dezembro/2015 a novembro/2017, afirmou que trabalhava das 14h15 às 20h30 mas eram orientados a bater o cartão às 14h10 na mesa da supervisão, quando já teriam que ter entrado, pegado o headphone, as pastas e todo o material de apoio no armário, despendendo em torno de 10min antes de registrar o ponto; que havia orientação que na primeira hora após o login os operadores não poderiam sair do posto de trabalho.

A testemunha Vilma, que trabalha no réu desde janeiro/2006 e que trabalhou na mesma área que a autora, mas não na mesma equipe; que o operador chega, bate o ponto na máquina, faz o login e inicia o atendimento ao cliente; que o fone de ouvido fica no armário ao lado e o operador pega o equipamento antes de logar o sistema; que não há proibição ao operador para que realize pausa dentro da primeira hora após o login no sistema; que trabalhava na área de pessoa física e a autora na área de pessoa jurídica; que não tinha contato físico com a autora durante o trabalho, somente nos horários de lanche; que as pausas não mudam de acordo com o setor da pessoa física ou jurídica; que não presenciava a autora chegando no local.

Do exposto, entendo que a autora se desincumbiu do ônus de provar que efetivamente estava à disposição do réu em torno de 10min antes de registrar o ponto, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, à medida que a testemunha Fabiane, que exerceu a mesma atividade da autora, no mesmo ambiente de trabalho e em períodos coincidentes, confirmou que chegavam no banco réu em torno de 14h, se dirigiam ao armário, pegavam o fone de ouvido, as pastas e todos o material de apoio, para somente depois registrar o ponto na mesa da supervisão às 14h10 e efetuar o login no sistema às 14h15. Afirmou a testemunha, ainda, que nesses 10min de “preparação” tinham que ir ao banheiro pois eram orientados a não sair do posto de trabalho antes de completada a primeira hora após o login no sistema.

Embora a testemunha Vilma tenha negado as alegações da autora de que havia o tempo de “preparação” sem registro no ponto, reputo frágil seu depoimento como prova à medida que não trabalhou diretamente com a autora, tendo afirmado que trabalhavam em equipes diferentes, que não tinha contato físico com a autora durante o trabalho e que não presenciava a autora chegando no local.

Logo, a despeito do entendimento do Juízo de primeiro grau, concluo que a autora efetivamente iniciava o labor 10min antes do registro do ponto, tempo este que supera os minutos residuais previstos no artigo 58, §1º, da CLT: “§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários”.

Reformo a sentença para deferir à autora o pagamento de 10min diários, considerados antes do início da jornada, como hora extra e reflexos. Para o cálculo deverão ser considerados os mesmos parâmetros e reflexos definidos para as horas extras decorrentes do artigo 384 da CLT, deferidas na sentença.

Acolho em parte.

b)

Do intervalo intrajornada - contrariedade a Súmula 437 do C. TST - violação ao art. 71 da CLT - pagamento total do período correspondente

Insurge-se a autora contra a sentença que indeferiu o pagamento do intervalo intrajornada. Afirma que, com o deferimento dos 10min antes do início da jornada como sendo à disposição do réu, a jornada diária praticada ultrapassava 6h, sendo devido o intervalo intrajornada de 1h previsto no artigo 71 da CLT. Ainda, afirma que os cartões de ponto registram labor extraordinário em determinados dias, ultrapassando a jornada diária de 6h, sendo devido o intervalo intrajornada de 1h e não de apenas 15min. Aponta diferenças citando como exemplo o cartão de ponto à fl. 402.

Requer a reforma da sentença para que lhe seja deferida a hora integral do intervalo intrajornada violado como hora extra, ainda que a supressão tenha sido parcial, e reflexos, nos termos da Súmula 437 do TST.

Analiso.

Inicialmente, saliento a incontrovérsia quanto a fruição de 2 intervalos de 15min cada e 1 intervalo de 30min para lanche, bem como “que apenas o intervalo para lanche era descontado, pois os dois intervalos de 15min estavam incluídos na jornada diária”, tal como decidido na sentença. Ainda, saliento a reforma da

sentença para acrescer 10min antes do início da jornada praticada, a serem pagos como hora extra.

Logo, considerando que a jornada anotada nos cartões de ponto era, na sua maioria, das 14h10 às 20h30 (exemplo à fl. 362), o acréscimo de 10min no início da jornada e o desconto de 30min fruídos para lanche totalizam uma jornada praticada de 6h diárias, fazendo jus a autora ao intervalo intrajornada de apenas 15min nos termos do artigo 71, §1º, da CLT. E, diante da incontroversa fruição de 30min de intervalo diariamente, tem-se, em regra, a inexistência de violação do intervalo intrajornada.

No entanto, a despeito da ausência de demonstrativo de diferenças pela autora na época oportuna, de uma simples análise dos cartões de ponto observo que houve dias em que a autora extrapolou a jornada diária de 6h, como por exemplo no dia 15.10.2014 (fl. 369), em que a jornada foi registrada das 14h10 às 20h44 e, considerando o acréscimo de 10min antes do registro do ponto e o desconto de 30min do intervalo intrajornada fruído, tem-se que a autora trabalhou, em referido dia, o tempo total de 6h14, fazendo jus ao intervalo intrajornada de 1h nos termos do artigo 71, caput, da CLT. A mesma situação se observa no dia 30.07.2015 (fl. 381).

No que concerne à ausência de gozo ou fruição apenas parcial do intervalo intrajornada e a natureza jurídica, prevalece o entendimento nesta E. 6ª Turma pela aplicação da Súmula 437, itens I e III, do C. TST:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT,

com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais”.

Portanto, devido o pagamento total do período correspondente ao intervalo intrajornada não concedido (01h), ainda que a supressão tenha sido apenas parcial. Com relação aos reflexos, são eles indevidos no caso dos autos em razão da ausência de habitualidade.

Ainda, o entendimento prevalecente nesta E. 6ª Turma é de que o tempo laborado em desrespeito ao intervalo intrajornada deve ser remunerado a título de hora extra, acrescida do adicional, incidindo por analogia o § 4º do art. 71 da CLT, situação que não importa “bis in idem” diante das horas extras deferidas pelo extrapolamento da jornada, pois os fatos geradores são diversos, já que a obrigatoriedade do pagamento de horas extras refere-se ao trabalho desenvolvido pelo obreiro, enquanto o pagamento pela supressão do intervalo decorre da violação do período destinado ao descanso do trabalhador.

Saliento que mencionado intervalo é norma de proteção à saúde, que se volta para prevenir a fadiga, sendo indubitosa que sua infringência não se trata de mera infração administrativa.

Reformo a sentença para deferir o pagamento da hora integral (1h) do intervalo intrajornada violado, como hora extra, nas ocasiões em que houver labor superior a 6h diárias, sem a incidência de reflexos. Para o cálculo deverão ser considerados os mesmos parâmetros definidos na sentença para as horas extras decorrentes do artigo 384 da CLT.

Acolho em parte.

c)

Das horas extras do intervalo do art. 384 da CLT - reflexos e incidências

O Juízo de primeiro grau deferiu à autora o “pagamento de 15min como horas extras em face da desobediência do art. 384, para todos os dias em que laborou mais do que 30min de horas extras, conforme apurado pelos cartões ponto, durante todo período contratual até 10/11/2017”.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que o artigo 384 da CLT não condiciona a concessão do intervalo de 15min à prestação de mais de 30min como extras, razão pela qual requer a reforma da sentença para que seja excluída a condição de pagamento da verba somente nos dias em que a autora trabalhou mais do que 30min extras.

Analiso.

O Tribunal Pleno deste Regional firmou entendimento no sentido de que o referido intervalo é devido à trabalhadora antes do início de labor extraordinário, desde que excedidos 30 minutos em labor extraordinário. É o teor da Súmula 22 do TRT-9, abaixo transcrita:

“SÚMULA Nº 22 - INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. Entretanto, pela razoabilidade, somente deve ser considerado exigível o referido intervalo se o trabalho extraordinário exceder a 30 minutos.” (Destaquei)

No mesmo sentido, conforme orientação firmada pelo E. STF no julgamento do RE 658312, com repercussão geral reconhecida, referido intervalo tem aplicação restrita às empregadas do sexo feminino, em respeito ao vetor axiológico constitucionalmente estabelecido para tratamento isonômico substancial de gênero. In verbis:

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES TRABALHADORAS ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. AUSÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. 1. O assunto corresponde ao Tema nº 528 da Gestão por Temas da Repercussão Geral do portal do Supremo Tribunal Federal na internet. 2. O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual. 3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento

diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho - o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. 4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças. 5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras. RE 658.312/SC. Rel. Min. Dias Toffoli. Julg. 27/11/2014.

Enfatizo que o mencionado intervalo é norma de proteção à saúde, que se volta para prevenir a fadiga, sendo indubitosa que sua infringência não se trata de mera infração administrativa, considerando que a autora é trabalhadora do sexo feminino.

Logo, rejeito.

d)

Das diferenças no pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR - ônus da prova do banco reclamado - art. 818 da CLT

O Juízo de primeiro grau indeferiu a integração das comissões sob o fundamento que não há prova do recebimento da verba, e indeferiu o pedido de diferenças de PPR e PLR sob o fundamento que a autora não provou que o cálculo das verbas foi menor que o devido.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que não apontou as diferenças porque o réu não juntou o Regulamento do Benefício da PPR e a apuração dos resultados e as metas individuais e da unidade de trabalho (coletivas), consoante requerimento feito por ela sob as penas do artigo 400 do CPC. Aduz que na contestação o réu afirmou que a PPR era paga de acordo com um documento chamado CDP (Certificado de Desempenho Profissional), o que foi confirmado pelo preposto em depoimento, porém não se desincumbiu de seu dever de juntá-lo aos autos.

Ao argumento que o réu se absteve de apresentar os documentos pertinentes, requer a reforma da sentença para que seja ele condenado ao pagamento de 4,1

salários anuais.

Analiso.

Na petição inicial a autora afirma que faz “jus ao pagamento equivalente a 4,1 vezes a sua remuneração, com pagamentos anuais, conforme normas do regulamento implantado pelo reclamado” e CCT, documentos que determinam o pagamento de prêmio pela PLR e PPR.

Em contestação o réu nega a existência de PPR na razão de 4,1 salários e afirma que para efeito de pagamento da PPR anual, “é utilizada uma avaliação anual, que era registrada no sistema My Performance, no documento chamado “CDP” (Certificado de Desempenho Profissional), mediante níveis de desempenho” com critérios objetivos e avaliação subjetiva, e afirma que junta os regulamentos de PPR, demonstrativos de pagamento, formulário CDP da autora, acordos de PPR e divulgação de resultados de performance coletiva. Ao argumento que a autora sempre recebeu corretamente a verba, requer a improcedência do pedido da autora.

O artigo 2º da lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, prevê que a PLR será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, sendo facultado às partes o estabelecimento de critérios de cálculo. Prevê o §1º do artigo 2º da lei citada:

“§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente”

Consoante entendimento desta E. 6ª Turma, o ônus de provar o correto pagamento da PLR pertence ao empregador, ante o princípio da aptidão da prova, encargo do qual entendo que se desvencilhou a contento pois trouxe aos autos o “Demonstrativo Anual do Programa PPR/PLR” às fls. 411/412 em que constam as notas das avaliações da autora e o valor da PPR eventualmente pago nos anos de 2014 e 2015, o “Instrumento Particular de Acordo na Participação nos Resultados”

às fls. 445/459 do período imprescrito, em que constam os critérios de avaliação com os fatores multiplicadores para pagamento da verba, o “Relatório da Diretoria” com a demonstração financeira do banco réu às fls. 460/484.

Assim, na posse do regulamento da PPR, dos recibos de pagamento de salário, das notas de avaliação individuais registradas no demonstrativo anual do programa e dos demonstrativos financeiros do banco réu, cabia à autora apontar as diferenças que entendia devidas a título de PPR, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

Em seu depoimento pessoal a autora afirmou que a PPR dependia do lucro do banco e da avaliação CDP, que, caso fosse de 1 a 3 o valor da PPR era diminuído.

O preposto do réu, por sua vez, afirmou que são requisitos para receber a PPR o desenvolvimento individual do empregado de acordo com as notas obtidas na avaliação pessoal; que a avaliação CDP gerava nota de 1 a 5 com os respectivos multiplicadores, e que se a nota fosse 5 a PPR era paga no equivalente a 4,1 salários, nada sendo devido se a nota obtida fosse de abaixo de 5.

A testemunha Fabiane afirmou que a PPR era paga na época do HSBC de acordo com a nota obtida na avaliação CDP, de 1 a 5, sendo que de 1 a 3 havia participação nos lucros, e de 4 a 5 não recebia nada.

A testemunha Vilma afirmou que a PPR era recebida de acordo com o atingimento de metas individuais, com o lucro do setor, e com a avaliação CDP que ocorria com as notas de 1 a 5, sendo que de 1 a 3 havia recebimento da verba; a PLR era recebida por todos os empregados e decorre de convenção coletiva; a PPR era recebida somente pelos empregados que atingiam os critérios estabelecidos pelo réu.

De acordo com os depoimentos colhidos, observo divergência entre as afirmações das partes e das testemunhas. Enquanto a autora afirma que a nota obtida de 1 a 3 nas avaliações diminuía o valor da PPR, o preposto do réu afirmou que a verba somente era devida caso a nota fosse 5. Já as testemunhas, afirmaram que somente era devida a PPR se a nota obtida fosse de 1 a 3, pois caso fosse de 4 a 5 não haveria recebimento da verba.

De toda sorte, de uma simples análise da documentação acostada observo a inexistência de determinação de pagamento de prêmio no montante equivalente a 4,1 remunerações. Ainda que o preposto do réu tenha confirmado o pagamento de 4,1 remunerações, condicionou o montante à obtenção da nota 5 na avaliação, nota esta que não foi obtida pela autora de acordo com os documentos de fls. 411/412.

Logo, não tendo a autora se desvencilhado do ônus de apontar as diferenças de PPR que entendia devidas, rejeito.

Nesse sentido já decidiu esta E. 6ª Turma em caso semelhante, em que figura o mesmo réu e a mesma atividade da autora, nos autos 0001054-13-2014-5-09-0041, acórdão publicado em 11.09.2018, em que fui revisor, tendo sido relator o Excelentíssimo Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo.

Rejeito.

e)

Caracterização do nexa causal - síndrome de Burnout - indenização por assédio moral - extrapolação no poder diretivo de cobrança - doença ocupacional - desconstituição do laudo pericial - ônus da reclamada

Consta da sentença:

Apesar de a perita ter concluído pelo nexa causal e diagnosticado a depressão como doença ocupacional e a existência da Síndrome de Bournout, **TODAS AS CONCLUSÕES periciais encontram fundamentos EXCLUSIVOS NO DEPOIMENTO DA AUTORA.**

TODOS OS FATOS relatados pela autora NÃO FORAM PROVADOS.

A perita não pode concluir pelo excesso de jornada, quando toda documentação trazida aos autos demonstram que a autora laborava 6h20min por dia, 5 dias na semana, 36 horas semanais, com **raríssimas horas extras cumpridas.**

O fato do INSS ter concluído pela existência da Síndrome de Bournout não vincula o diagnóstico médico do perito judicial. Mesmo porque, também seu diagnóstico foi baseado única e exclusivamente nas declarações da autora.

Da mesma forma, a declaração da perita de que o réu abusava de seu poder diretivo ao cobrar metas inatingíveis e humilhar constantemente a autora foram relatos da reclamante e que não foram provados neste processo.

Ao contrário, os relatos testemunhais esclareceram que a autora estava sempre entre os primeiros lugares no ranking da equipe e a supervisora utilizava o seu nome para dar de exemplo para os demais empregados da eficiência em atingir as metas e o bom atendimento da autora para com os clientes.

Aliás, uma das testemunhas explicou que esses elogios constantes para com a eficiência da autora, gerava um mal estar na equipe, porque os outros se sentiam inferiorizados frente a competência da reclamante comparada com a deles.

Ao impugnar o laudo da perita, o réu juntou seu laudo da assistente técnica, cujo conteúdo possui muito mais coerência com os fatos apurados e a documentação juntada do que o laudo apresentado pela perita judicial.

O Juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos, conforme dispõe o artigo 479 do Código de Processo Civil.

Assim, do conjunto das provas existentes nos autos, nota-se que não havia abuso de poder do réu, nem sobrejornada exaustiva, sequer houve prova de humilhações e desprezos sofridos, além da prova inequívoca de que a autora atingia constantemente as metas de trabalho e era elogiada por isso.

Portanto, não vislumbro relação de origem de causa ou concausa entre as atividades laborativas da autora e a alegada doença psiquiátrica, sem que o réu tenha cometido qualquer ato comissivo ou omissivo que pudesse gerar ou agravar a doença alegada pela autora.

É necessário esclarecer que a autora continua trabalhando no mesmo local, com as mesmas tarefas e cumprindo as metas regularmente, o que comprova que não desenvolveu asco extremo ao local de trabalho para que não conseguisse voltar as suas atividades normais de trabalho, após seu afastamento previdenciário.

Assim, INDEFIRO o pedido de reconhecimento de doença ocupacional da autora, seja como causa ou concausa, bem como todos os pedidos de indenizações materiais ou morais, bem como igualmente não ficou provado o assédio sofrido no local de trabalho.

Inconformada, recorre a autora ao argumento que a conclusão pericial médica deve prevalecer pois o réu não produziu qualquer prova a infirmá-la. Afirma que a testemunha Vilma deve ser desconsiderada à medida que não tinha qualquer contato com a autora durante o trabalho e por isso não presenciava os fatos.

Aponta depoimento do preposto do réu no sentido que sabia do afastamento da autora por síndrome de Burnout e que, apesar do pedido de remanejamento de função, o réu não alterou a função da autora por falta de vaga em outras áreas. Assevera que a testemunha Fabiane confirmou que a autora sofria pressão pela sua gestora Morgane, que a comparava como modelo de funcionário e isso gerava rejeição pelos demais colegas, além de já ter presenciado a autora chorando após uma cobrança da gestora.

Afirma que era exposta a uma cobrança expressivamente maior por parte da supervisão em relação aos demais empregados pois não podia errar. Ao argumento que o nexo causal foi amplamente comprovado no laudo pericial médico, requer a reforma da sentença para que seja reconhecida a ocorrência de doença do trabalho equiparada a acidente de trabalho e deferida indenização por dano moral.

Analiso.

Na petição inicial a autora afirma que “sempre esteve submetida a um regime extremado de cumprimento de metas, que, na busca da produtividade e do lucro, era exigida trabalhar sob pressão, reduzindo ainda mais os exíguos momentos de descanso e de atendimento de suas necessidades mais básicas, como alimentação e higiene, inclusive com limitações para ir ao banheiro”, sofrendo com ameaças e repreensões quando as metas não eram atingidas, além de constante perseguição pelo superior hierárquico. Afirma que o banco réu enviava e-mails e planilhas a todos os empregados com a lista de empregados que não atingiam as metas, expondo-os a humilhações, tendo sido acometida de “Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Esgotamento Profissional e Emocional” (Síndrome de Burnout) culminando em seu afastamento pelo INSS, benefício B-91, inclusive com pedido médico de remanejamento para outra função.

O réu nega a existência da doença da autora, bem como que foi causada pelo trabalho desenvolvido nas suas dependências.

Para que se configure a obrigação de reparação pelo réu no que tange à doença ocupacional alegada, é imperioso que ocorra o dano propriamente dito, que haja nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho realizado, bem como existência de culpa patronal (art. 186 do Código Civil e art. 7º, inc. XXVIII, da CF), porque não se cogita, na hipótese, de responsabilidade objetiva do empregador.

Nos termos do art. 373, I, do CPC/2015 c/c art. 818 da CLT, a prova do dano incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito.

O art. 20, inciso II, da Lei 8.213/91 traz a definição do que se vem a ser considerada doença do trabalho:

“Art. 20 - Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo

anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

O próprio dispositivo traz a necessidade de demonstração da existência não somente da doença incapacitante para o trabalho, mas também de seu nexo causal com as atividades desenvolvidas, inclusive excluindo responsabilidade em determinadas hipóteses (§1º, do artigo 20, da Lei 8.213/91):

“§1º. Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”

Ainda, o artigo 21, I, da Lei 8.213/91 traz a hipótese de concausa como fator de equiparação ao acidente do trabalho:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;”

A existência de concausa se evidencia pela contribuição do trabalho para o agravamento de enfermidade, ainda que a prestação de serviços não seja a causa determinante da origem da doença. Para sua configuração, faz-se necessária a demonstração de que o labor, embora não consista em causa única e direta, represente fator provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou preexistente a revelar a existência do nexo causal.

Assim, a atividade deve, comprovadamente, espelhar condição sem a qual a

doença não se desenvolveria, ou se desenvolveria de forma menos gravosa. Nesse sentido, os ensinamentos do jurista Sebastião Geraldo de Oliveira:

“A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-lei n. 7.036/44, passou a ser admitida a teoria das concausas. A legislação atual (Lei n. 8.213/91) tem previsão expressa a esse respeito: “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;” (in Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional - 2ª ed. - São Paulo: Ltr, 2006. p. 49).

Ensina Cavallieri Filho que “a concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal”. (...) No entanto, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o acidente do trabalho ou situação equiparável ou, em outras palavras, a concausa não dispensa a causa de origem ocupacional. Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário.”

Realizada a perícia médica, concluiu a perita (fl. 1964):

Do diagnóstico:

Constatamos que o Transtorno depressivo foi relacionado ao trabalho e que os fatores efetivos envolvidos na depressão estão no trabalho. Aqui a avaliação pericial foi muito importante, pois temos a certeza que as circunstâncias dos constrangimentos e as humilhações que foi vítima, constituem o fator causal primário e essencial, na ausência do qual o transtorno depressivo não teria ocorrido. Sob certas condições, o trabalho pode ser suscetível de provocar transtornos mentais ou de favorecer sua eclosão. A autora foi fragilizada, inferiorizada, e responsabilizada, colocado como incapacitada. Foi desestabilizada emocional e profissionalmente. A autora foi gradativamente perdendo sua autoconfiança e perdeu o interesse pelo trabalho e muitas ocasiões pela vida. Ocorreram riscos ocupacionais para desenvolver o quadro depressivo como a incapacidade de atingir um objetivo pessoal

importante, sobrecarga de trabalho, expectativa de manutenção do emprego, grande demanda, cobranças de metas inatingíveis e outras situações conflitantes no trabalho. Todos estes fatores são importantes para a saúde física e mental dos trabalhadores, levando-os aos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

“Com diagnósticos de: Transtorno Depressivo F 32.2 CID X diagnóstico que mantém os sintomas até a presente data e Síndrome de “Burnout” no Brasil a lei 3048/9 reconhece a Síndrome de “Burnout” como doença do trabalho.

(...)

Conclusão:

Pelo exposto há Nexo Causal: Houve um impacto das condições vividas no trabalho sobre o seu psiquismo, apresentou o verdadeiro papel do meio, na etiologia das suas afecções o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout.

NEXO DE CAUSALIDADE:

Ocorreu o nexu causal, pois o conceito de nexu causal não é jurídico; decorre das leis naturais. É o vinculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado. Em suma, é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que podemos concluir quem foi o causador do dano

DANO:

Quanto ao dano deixo a critério do julgador, aqui ocorreu à subtração ou diminuição de um bem jurídico, quer se tratando de um bem integrante da própria personalidade, como sua honra, a Imagem, a liberdade. Em suma dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral.

É certo que o magistrado não está adstrito à conclusão pericial, podendo formar seu convencimento em outras provas em razão do princípio do livre convencimento motivado (art. 93, IX, da CF), bastando a indicação, na sentença, dos “motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito”, conforme disposto no artigo 479 do CPC.

No entanto, tratando-se de matéria técnica que foge do conhecimento do julgador, a prova pericial constitui-se elemento fundamental à solução da lide, devendo não ser considerada apenas se cabalmente desconstituída através de outros elementos de prova constantes dos autos.

À fl. 24 consta declaração médica datada de 27.06.2017, atestando aptidão da autora para retornar ao trabalho porém sem possibilidade de realizar atendimentos telefônicos.

À fl. 32 consta comunicação do INSS de deferimento de auxílio doença acidentário (B-91) pelo período de 10.01.2017 a 31.03.2017, prorrogado até 31.05.2017 (fl. 33).

Em audiência gravada a autora nada esclareceu sobre o tema. O preposto do réu, por sua vez, afirmou que a autora ficou afastada do trabalho pela Síndrome de Burnout e que não sabe dizer qual o relacionamento da autora com sua supervisora na época; que no retorno da autora houve um pedido médico de remanejamento da função, o que não ocorreu porque não havia vaga disponível para remanejamento, informação dada por um representante do RH da matriz de São Paulo.

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que não sabe se a autora teve problema com

alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo; que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destratando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

Peço vênia à Excelentíssima Desembargadora Sueli Gil El-Rafih para transcrever e adotar como razões de decidir, os fundamentos expostos na divergência apresentada cujo entendimento prevaleceu, que ora acolho:

Entendo inafastáveis os fundamentos sentenciais.

Trata-se de pedido embasado na alegação de Síndrome de Burnout.

Conceitua-se Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, como “distúrbio emocional com sintomas de **exaustão extrema, estresse e esgotamento físico** resultante de situações de **trabalho desgastante**, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho.**” (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A Síndrome de Burnout tem sintomas semelhantes a outras condições como a depressão e a ansiedade como, por exemplo, cansaço excessivo físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite, insônia e dificuldades de concentração, mas possui três elementos principais que a diferenciam de outras condições, quais sejam:

a) **Exaustão**: a sensação de que a pessoa está indo além de seus limites e desprovida de recursos, físicos ou emocionais, para lidar com as situações. Mesmo férias ou licenças por motivos de saúde não resolvem o aparente cansaço.

b) **Ceticismo**: a reação constantemente negativa diante das dificuldades, a falta de interesse no trabalho, ou, ainda, a falta de preocupação com os resultados. O ceticismo é uma forma de insensibilidade, que pode ser agressiva mesmo em relação a amigos e familiares.

c) **Ineficácia**: a sensação de incompetência, que ocorre quando a pessoa se sente sempre desqualificada, pouco reconhecida e improdutivo” (<https://www.anamt.org.br/portal/2019/06/07/entenda-diferencas-entre-burnout-estresse-e-depressao/>).

Verifica-se, ainda, que a Síndrome de Burnout pode resultar em estado de depressão profunda (<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>).

A partir desses conceitos, **vejamos as provas existentes nos autos.**

De pronto, fundamental ter-se em mente que a jornada de trabalho da autora era de **6h20, tendo sido reconhecido em juízo apenas e tão somente 10 minutos diários a mais antes do início das atividades.**

Ou seja, não se pode falar em extrapolação excessiva da jornada, nem mesmo em jornada exaustiva.

Em segundo lugar, também coloco em relevo o fato da autora estar trabalhando ainda para a ré. **Admitida em 20/01/2014, foi afastada pelo INSS no período de 10/01/2017 a 31/05/2017, e continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.**

Ou seja, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento. Tal realidade leva a crer que as condições existentes na empresa não são tão desfavoráveis como alegadas na inicial.

Feitas tais constatações iniciais, prossigamos na análise da prova, iniciando pela prova testemunhal, que, detidamente observada, **não revela excessos na conduta do réu.**

Segue a transcrição dos depoimentos constantes no i. voto:

A testemunha Fabiane afirmou que o setor de atendimento ao público não tem um bom ambiente de trabalho; que agora gosta de trabalhar no banco réu porque mudou de setor e saiu do atendimento ao público; que a autora sofreu com pressões diretas da superiora Morgane; que Morgane utilizava a autora como funcionária modelo, sem direito de errar; que a supervisora senta na ponta do corredor, então todos ouvem tudo que é falado, por isso sabe que a autora era muito mais cobrada que os demais empregados; que por ser utilizada como parâmetro para os demais empregados, a autora sofreu rejeição por parte dos colegas; que já presenciou a Morgane chamar a atenção da autora, que ocorria de uma forma rude e gerava um clima ruim na equipe; que várias vezes presenciou a autora chorar e ir ao banheiro para se recompor; que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe; que quando a autora retornou da licença médica, uma representante de São Paulo veio a uma reunião com a autora para dizer que não seria remanejada de setor; que na ocasião a autora saiu da reunião chorando muito, foi ao ambulatório, foi pra casa e no outro dia retornou ao trabalho normalmente; que a Morgane foi superiora da autora em torno de 1 ano e meio; que o problema da autora era diretamente com a Morgane; que os feedbacks eram individuais porém na mesa do corredor.

A testemunha Vilma afirmou que **não sabe se a autora teve problema com alguém no banco réu; que sabe que a autora se afastou mas não sabe qual o motivo;** que não sabe se a autora pediu remanejamento de setor porque não trabalhava diretamente com ela; **que o ambiente de**

trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos; que trabalhou com a Morgane, que fala pouco e é calma; que nunca presenciou a Morgane destratando a autora; que os feedbacks são individuais; que não há ranking de funcionários; que a colocação individual é divulgada pro próprio funcionário; que não havia penalidade pelo não atingimento de meta; que por trabalhar no setor de pessoa física e a autora na pessoa jurídica, não se encontravam durante o trabalho; que não via o tratamento da Morgane com a autora porque ficava fisicamente longe.

As situações objetivas narradas pela testemunha Fabiane não revelam atitudes abusiva ou ilícitas por parte do empregador ou da Morgane. A menção feita, de que Morgane chamava a atenção da autora de forma rude, não enquadra a situação como um assédio, mas, sim, como um mero aborrecimento, até porque o termo rude, como um adjetivo sem maiores especificações (não houve, por exemplo, alegação de xingamentos/palavrões), depende da percepção pessoal de cada um.

De todo modo, ainda que se considere provado tratamento rude por parte de um superior hierárquico, a síndrome de burnout, eleita como causa de pedir do pedido indenizatório, demanda fatores muito mais consistentes, de origem laboral, para que a doença possa se instalar.

Por outro lado, ressalte-se que a outra testemunha ouvida, sobre a funcionária Morgana atestou que “trabalhou com a Morgane, **que fala pouco e é calma**”, esclarecendo que “**nunca presenciou a Morgane destratando a autora**”.

Ainda, afirmou que “**que o ambiente de trabalho era tranquilo, que faziam lanche com todos**”, que “**os feedbacks são individuais**” e “**que não há ranking de funcionários**”.

Sobre a rejeição do pedido de remanejamento para outro setor, por si só, também não se configura ato de assédio.

O sentimento e a reação da autora em relação à cobrança e ao indeferimento de seu pedido de remanejamento, que, segundo a testemunha Fabiane, fizeram-na chorar, não tornam a situação objetiva narrada uma agressão de ordem moral. Sem embargo, a reação de cada pessoa quando defrontada por situações inesperadas ou não desejadas também detém alto grau de subjetivismo, mostrando-se, algumas pessoas mais sensíveis, outras menos.

Realizada perícia judicial, concluiu-se que houve nexo causal entre o Transtorno Depressivo Grave e Síndrome de Burnout com as condições vividas no trabalho.

No entanto, o laudo, como produzido, não passa pelo necessário crivo de análise sobre sua consistência e eficácia enquanto meio técnico de prova.

De fato, o que se nota, claramente, é que o laudo se notabiliza por ser **extremamente subjetivo**.

Além de se **basear apenas e tão somente no no relato da própria autora** quanto às condições vividas no ambiente de trabalho, seu conteúdo revela termos genéricos e permeados por grande subjetivismo,

desprovidos de caráter técnico e, principalmente, sem respaldo em dados concretos que não a narrativa da própria autora.

Vejamos os dizeres da ilustre Perita:

“As conseqüências da cultura do trabalho **excessivo**, as situações de **constrangimentos e humilhações** no local de trabalho, começam a surtir efeitos na geração jovem que trabalha em múltiplas funções. As implicações de toda estrutura biopsicossocial do profissional causam complicações orgânicas de disfunção do mecanismo neuroquímico, manifestando a depressão, a irritabilidade, impaciência, perda da qualidade das relações pessoais, familiares.

De acordo com esta condição especifica a exploração das condições de fatores de riscos para a saúde, são presentes nas condições de trabalho e foram levantadas **a partir da entrevista com a autora.**

Fazer um diagnóstico de certeza pela historia ocupacional da autora que foi detalhadamente colhida e serviu para orientar o raciocínio clínico quanto à conclusão diagnóstica, com a evidencia dos fatores de riscos emocionais, houve um quadro definido como estressor emocional para o desencadeamento dos sintomas depressivos. É nesse mundo fragmentado que as emoções são constantemente reordenadas, transformando em caos a existência e revelando que **na gênese do adoecer estão** a pressão e a opressão para os conflitos vivenciados, os rebaixamentos constantes e repetitivos constrangimentos e as discriminações, o abuso de poder, as mentiras que se associam a precarização do trabalho.” (ID cb57303)

Desde logo, **já se afasta o trabalho excessivo mencionado no laudo, posto que inexistente no caso da autora.**

Vale dizer, a perita parte de premissa fática equivocada, que, necessariamente, conduz à uma conclusão equivocada, seguindo-se aqui a lógica elementar aristotélica.

Infirmado o trabalho excesso, as demais situações consignadas pela perita, quais sejam, de constrangimento, humilhações e rebaixamentos, **também não encontram laudo no caderno probatório.**

Pelo contrário.

No caso específico dos autos, a prova revela que, diferentemente da versão inicial, a autora não era humilhada no ambiente de trabalho, antes, era exaltada, já que figurava nos primeiros lugares dos rankings de metas, além de ser tida como exemplo a ser seguido pelos demais colegas, **situações que eram reconhecidas pela superior hierárquica da autora, Morgane, conforme testemunho da Fabiane.**

O fato da testemunha Fabiane ter confirmado que “que havia ranking de metas, com planilha de valores, quantidade de ligações, percentuais de recuperação, e o fato da autora estar sempre nas primeiras posições aumentava o sentimento de rejeição da equipe” também não vem em favor da tese inicial.

A existência de pressão no ambiente de trabalho é uma realidade cada vez mais inegável, na maior parte dos trabalhos - inclusive e principalmente

no âmbito do Poder Judiciário, em especial neste Especializada, realidade vivenciada inclusive por este Regional - .Cobranças e metas fazEM parte da maioria dos ambientes corporativos, e não se constitui fator isolado de adoecimentos.

Conforme explicado pela própria i. perita, a gênese do adoecer tem outras causas além da pressão, como a opressão, os rebaixamentos, as discriminações, o abuso de poder e as mentiras, **fatores que, no caso, não foram comprovados nos autos.**

Ressalta-se, uma vez mais, que a autora era exaltada, elogiada e tida como exemplo a ser seguido no ambiente de trabalho, situações que não se enquadram como 'opressão, rebaixamento, discriminação, abuso de poder e mentiras'.

Em apertada síntese, portanto, inexistem, nos autos, provas de existência dos fatores apontados no laudo pericial como ensejadores da doença desenvolvida pela autora. Ou seja, **as situações que a i. perita descreveu como sendo causas da doença da autora não foram comprovadas.**

Quanto ao afastamento previdenciário, de 10/01/20107 a 31/05/2017, na modalidade auxílio doença acidentário (B91), prevalece a regra da independência entre a análise feita pelo INSS e o Poder Judiciário, de forma que a conclusão pode ser, ou não, confirmada processualmente. Cabe aqui registrar, de todo modo, informação constante nos autos, inserida pelo assistente pericial da ré, no sentido de que "a douta expert a deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de **que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31.** Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE." (ID 8931127)".

Além da relevância da informação, que altera o quadro do tipo do benefício recebido, e, conseqüentemente, sua valoração no aferimento da alegada causalidade, de todo modo, ainda a espécie de benefício previdenciário concedido ao empregado **não vincula a aferição, pelo Juízo**, de provas e da classificação da doença como sendo ou não sendo de origem efetivamente laboral, por nexos causal ou concausal entre a lesão e a atividade exercida junto à parte ré. Ou seja, conforme entendimento jurisprudencial já pacificado, a decisão tomada na esfera administrativa pelo INSS, no sentido de deferir à autora auxílio doença acidentário (B-91), não vincula o Poder Judiciário Trabalhista.

No sentido da independência entre as decisões administrativa (INSS) e judiciárias: 0001059-40-2017-5-09-0749 (publ. 06/11/2019), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0000529-24-2017-5-09-0656 (publ. 07/03/2019), Rel. Paulo Ricardo Pozzolo e Rev. Arnor Lima Neto; 0000041-82-2016-5-09-0663 (publ. 04/08/2017), Rel. Sueli Gil El Rafihi e Rev. Francisco Roberto Ermel; 0077900-49-2008-5-09-0666 (publ. 04/08/2017), Rel. Francisco Roberto Ermel e Rev. Sueli Gil El Rafihi.

Nesse ponto, uma vez mais, apresenta-se válido o argumento de que a conclusão do INSS, assim como a perita judicial, **somente levou em**

conta a narrativa da autora quanto aos fatos ocorridos no ambiente de trabalho.

Por sua vez, nessa esfera judicial foram colhidas provas documentais e testemunhais quanto aos **fatos objetivos** que são alegados como desencadeadores da enfermidade, os quais, como supra fundamentado, não foram objeto de comprovação quanto à sua existência, e, muito menos, quanto à sua aptidão para desencadear doença de tamanha gravidade, como a apontada pela autora, repisando-se, uma vez mais, que nem mesmo a carga horária da autora apresentava-se exacerbada, antes, pelo contrário, era de apenas 06 horas e 20 minutos diários, com acréscimo eventuais, de 10 minutos.

Por outro lado, **o parecer emitido pelo assistente do réu apontou situações que sequer foram mencionadas pela i. perita nomeada pelo juízo**, mas que tem influência no diagnóstico, senão vejamos.

“Frise-se, por imperioso motivo, que a experta do juízo não inseriu em seu laudo a informação de que a Examinada **falou espontaneamente na perícia que passou o ano de 2017 apreensiva porque seu pai teve “zika vírus”, que complicou com a síndrome de Guillan Barrè, uma doença neurológica grave. A Autora comentou que ele ficou internado por 57 dias na UTI, em Londrina, e que todos achavam que ele ia morrer.** Aos poucos ele se recuperou, e atualmente voltou à rotina habitual, aparentemente sem sequelas.

Esse fato de **EXTREMA RELEVÂNCIA, ocorrido na mesma época do agravamento dos sintomas da Reclamante, foi totalmente ignorado pela perita quando elaborou o laudo em comento.**

Outras circunstâncias que foram detalhadas pela Demandante durante a avaliação não foram descritas adequadamente no laudo. Por esse motivo, alguns dados aparecem fora de contexto, mas estão totalmente relacionados às alegações de sobrecarga e esgotamento.

Como exemplo, pode-se citar que a jurisperita informou que a **Avaliada fazia faculdade de Pedagogia, mas excluiu do laudo a informação de que ela trancou a faculdade em 2017 porque estava se sentindo sobrecarregada por estudar de manhã e trabalhar à tarde.**

[...]

No que diz respeito ao diagnóstico psiquiátrico da Reclamante, atente-se que a descrição dos sintomas durante a diligência pericial não deixa margem de dúvida diagnóstica, na medida em que a Autora citou, **espontaneamente, características muito marcantes de um quadro de transtorno bipolar.**

A própria perita, no penúltimo parágrafo da descrição das queixas remotas da Autora, **afirmou que constatou um episódio de euforia**, conforme se extrai do trecho a seguir reproduzido:

“A sua doença começou quando se sentiu sobrecarregada sem limitações para horas extras, emagreceu 7 quilos e ainda não consegue se alimentar bem. **Ainda com muita angústia e deprimida.** Apresentou um episódio de oscilação do humor. Refere que lembra como um **turbilhão teve fase compulsiva por bebidas e cigarros e também**

por compras (aqui constatamos um episódio de euforia).”

Todas essas características são de um quadro de euforia de transtorno bipolar, conforme apontado pela própria perita. **Entretanto, esse diagnóstico foi desprezado quando ela concluiu o laudo pericial.**

Ainda na mesma linha de raciocínio, a douta expert a deixou de consignar em seu laudo a informação prestada pela Reclamante de **que o INSS inicialmente concedeu o benefício B91, mas após estudo aprofundado do caso, alterou para B31.** Mais uma informação relevante que foi abandonada pela perita, comprovando novamente sua FLAGRANTE PARCIALIDADE.” (ID 8931127).

Diante das situações narradas pelo assistente do réu **e que não foram impugnadas pela i. perita**, antevejo na conclusão pericial inclusive parcialidade por parte da profissional, circunstância que aliada à inconsistência de conteúdo técnico e fático, autoriza seu não acolhimento como meio de prova válido e eficaz.

Vale repisar, ainda, que a autora continua a trabalhar na ré na mesma função até o momento.

A despeito da tentativa não exitosa da autora de conseguir um remanejamento de setor, a autora permanece realizando as mesmas atividades no mesmo ambiente que julga ser a causa de todo o seu sofrimento.

Constatação que, salvo melhor juízo, mostra-se incoerente e paradoxal com a tentativa de atribuir à ré a culpa por sua doença.

Ante todo o exposto, voto pela manutenção da r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da autora.

Diante do exposto, mantenho a r. sentença que não reconheceu a origem ocupacional da doença da reclamante.

Sucumbente a autora no objeto da perícia médica, cabe a ela o pagamento dos honorários periciais arbitrados na sentença.

Nada a reparar.

f)

Atualização de valores - aplicação dos índices de reajuste - IPCA-E

Requer a autora a reforma da sentença para que seja aplicado o índice de correção monetária IPCA-E e, subsidiariamente, a TR até 24.03.2015 e o IPCA-E a partir de 25.03.2015.

Analiso.

No que diz respeito à correção monetária a ser aplicada aos créditos trabalhistas, cumpre elaborar pequeno compêndio sobre as alterações ocorridas no posicionamento desta E. Turma, em detrimento da denominada Reforma Trabalhista e dos posicionamentos do C. TST e deste E. Regional, a respeito do tema.

Desde os anos de 1990 a Justiça do Trabalho se utilizava da TR como índice de correção monetária, com esteio nos artigos 39 da Lei 8177/90 c/c artigo 15 d Lei 10192/01 e, ainda a OJ 300 da SBDI-I do C. TST.

Porém, em meados de 2015 o Plenário do C. TST julgou inconstitucional o uso da TR e definiu o IPCA-E como índice de atualização monetária das condenações judiciais trabalhistas, na medida em que tal recompunha a inflação de forma mais justa.

Ocorre que, ainda no ano de 2015, o Ministro Dias Toffoli, em decisão monocrática, suspendeu a decisão anterior do C. TST, sob fundamento de usurpação da competência do STF, o que culminou com o retorno do uso da TR, pela Justiça do Trabalho.

Por sua vez, o posicionamento desta E. Turma, a respeito do Tema, deu-se da seguinte maneira, tal qual esclarecido pelo Exmo. Paulo Ricardo Pozzolo, a quem peço vênia para transcrever aqui as ponderações:

“(a) deve ser utilizada a TR até 25/03/15, porque até então o uso de tal índice era determinado pelo art. 39 da Lei 8.177/91;
(b) deve ser utilizado o IPCA-E de 26/03/15 a 10/10/17, em virtude da decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADI 4.357;
(c) deve ser utilizada a TR a partir de 11/11/17, porque nessa data entrou em vigor a Lei 13.467/17, que impôs a utilização de tal índice ao acrescentar o § 7º no art. 879 da CLT”.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista - adveio a redação do art. 879, § 7º, da CLT, verbis:

“a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991”.

Todavia, o Pleno deste Regional decidiu, por maioria absoluta, declarar a inconstitucionalidade do referido preceito legal.

Assim sendo, em julgamento ocorrido na data de 28/01/19, nos autos nº 0001208-18.2018.5.09.0000 (ArgInc), declarou inconstitucional o art. 879, § 7º, da CLT, por violação das normas inscritas no art. 5º, XXII e XXXVI, da CF/88 (direito de propriedade e coisa julgada).

Diante da nova realidade, outra solução não restou a esta E. Turma, senão curvar-se, por disciplina judiciária, e determinar: (a) o uso da TR até 25/03/15, ante o disposto no art. 39 da Lei 8.177/91, e (b) o uso do IPCA-E a partir de 26/03/15, em virtude da decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADI 4.357 e, também, da decisão proferida pelo Pleno deste Tribunal Regional nos autos nº autos nº 0001208-18.2018.5.09.0000 (ArgInc).

Logo, reformo a sentença para determinar a aplicação da TR até 25.03.2015 e do IPCA-E a partir de 26.03.2015.

Acolho em parte.

ACÓRDÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Francisco Roberto Ermel, Sueli Gil El Rafihi e Paulo Ricardo Pozzolo; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso ordinário da autora e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) deferir o

pagamento de 10min diários como hora extra e reflexos; b) deferir o pagamento da hora integral (1h) do intervalo intrajornada violado, como hora extra, nas ocasiões em que houver labor superior a 6h diárias; c) determinar os critérios de correção monetária.

Custas alteradas, majoradas para R\$ 300,00, calculadas sobre o novo valor arbitrado à condenação de R\$ 15.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de abril de 2020.

FRANCISCO ROBERTO ERMEL

Relator