



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
3ª TURMA

PROCESSO TRT - ROT 0011421-27.2022.5.18.0054

RELATORA : DESEMBARGADORA ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS

RECORRENTE(S) : ---

ADVOGADO(S) : --- GUSTAVO NICOLI RECORRENTE(S) :

ITAU UNIBANCO S.A.

ADVOGADO(S) : EMMERSON ORNELAS FORGANES

RECORRIDO(S) : OS MESMOS ADVOGADO(S)

: OS MESMOS

ORIGEM : 4ª VARA DO TRABALHO DE ANÁPOLIS/GO

JUIZ : RENATO HIENDLMAYER

## EMENTA

DOENÇA OCUPACIONAL. ADOECIMENTO PSÍQUICO DE EMPREGADO BANCÁRIO. CONCAUSA. INCAPACIDADE TOTAL E TEMPORÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL.

CABIMENTO. Comprovada a doença ocupacional surge o dever de reparação. A finalidade da pensão mensal é ressarcir a vítima pelo exato valor do trabalho para o qual deixou de estar capacitada ou pela depreciação da capacidade laborativa que sofreu. Essa interpretação dá efetividade ao princípio da reparação integral dos danos causados à vítima (artigo 950 do CC). A jurisprudência do TST firmou o entendimento no sentido de que, quando a doença profissional ou ocupacional resultar em incapacidade temporária, é devida a indenização na forma de pensionamento mensal, limitando-se ao período em que o empregado estava impossibilitado (total ou parcialmente) de exercer suas atividades no empregador, até o fim da convalescença.

## RELATÓRIO

Exmo(a). Juiz(a) RENATO HIENDLMAYER, da 4ª Vara do Trabalho de Anápolis/GO, pela r. sentença ID.420cae1, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por --- em face de ITAU UNIBANCO S/A.

Embargos declaratórios pelas partes, ambos rejeitados -ID.84cdc80

Recurso ordinário do reclamado - ID.c6ca7a7.

Recurso ordinário do reclamante - ID. Ee55d16.

Apresentadas contrarrazões - ID. 212557c; ID. 2B1e89c.

Ministério Público do Trabalho, na pessoa do(a) Procurador(a) José ---s da Cunha Abreu, manifesta-se pelo não provimento dos recursos quanto à doença ocupacional - ID. 8678D4b.

É o relatório.

## VOTO

## ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelo reclamante e pelo reclamado (ITAÚ UNIBANCO S.A).

## MÉRITO

### RECURSO DO RECLAMADO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. SUSPENSÃO NO PERÍODO DE 12.06.2020 A 30.10.2020. PANDEMIA. LEI FEDERAL Nº14.010/2020

Sentença conclusiva nos seguintes termos "(...) Assim, a prescrição alcançou os créditos trabalhistas anteriores a 07/08/2017 a teor do artigo 7º, XXIX, da CF/88, já considerando a suspensão do prazo prescricional supracitada, observado a suspensão do prazo prescricional de acordo com o artigo 3º da Lei 14.010/2020."

Reclamado alega que "(...) Assim, tendo sido equivocada a aplicação do art. 3º da Lei nº 14.010 e sem fundamentos hábeis para a manutenção da r. sentença, a recorrente pleiteia a sua reforma para afastar a suspensão do prazo prescricional."

Analiso.

A Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) e, em seu artigo 3º estabelece o seguinte:

#### *CAPÍTULO II*

#### *DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA*

*Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.*

*§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional.*

*§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).*

A norma do artigo 3º da Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 aplica-se às relações de trabalho, nos termos do artigo 8º, §1º, da CLT, que estabelece que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, sobretudo em se tratando do período da pandemia que atingiu da mesma forma todas as relações jurídicas, econômicas e sociais de credores particulares e também dos empregados, os quais enfrentaram dificuldades para buscar a satisfação de seus direitos.

Nos termos do art. 3º da Lei nº 14.010/2020, houve suspensão de prazo prescricional em curso, no período de 12.06.2020 a 30.10.2020 (140 dias).

Ao contrário do alegado pelo reclamado, aplica-se às relações de trabalho o disposto no art. 3º da Lei nº 14.010/2020, conforme entendimento assentado pelo TST (destaquei):

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467 /2017 E DA IN 40 DO TST. PRESCRIÇÃO BIENAL. **PANDEMIA. SUSPENSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS. LEI 14.010/2020.** TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca da caracterização da prescrição bienal e a aplicabilidade da Lei nº 14.010/2020 ao processo do trabalho, quanto à suspensão do prazo prescricional, em razão do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. A discussão dos autos refere-se à caracterização da prescrição bienal, e a aplicabilidade da Lei nº 14.010/2020 ao processo do trabalho, quanto à suspensão do prazo prescricional, em razão do estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19. No caso, segundo fundamento da sentença, reiterado pelo Regional, o contrato de trabalho encerrou-se em 10/2/2019 (já incluído o período do aviso prévio), e a ação em apreço foi ajuizada em 25/3 /2021. A Lei nº 14.010/2020, contudo, suspendeu os prazos prescricionais entre 12 /6/2020 e 30/10/2020, conforme teor do art. 3º. Uma vez ocorrida a suspensão dos prazos processuais entre 12/6/2020 e 30/10/2020, ou seja, pelo prazo de 141 dias, tem-se que a prescrição bienal apenas ocorreria em 1/7/2021. A ação em apreço, por sua vez, foi ajuizada em 25/3/2021. Por outro lado, a norma regente de prescrição trabalhista é, por definição, norma restritiva de direito, não comportando exegese ampliativa que a faça prevalecer em detrimento de regra geral de suspensão dos prazos prescricionais, a pretexto de ter o titular do direito sinalizado aptidão para propor a ação antes do início da suspensão processual. Conclui-se, portanto, que não se operou a prescrição bienal das pretensões do reclamante. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10296-02.2021.5.15.0132, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 01/03/2024).

"(...) Recurso de revista não conhecido . **PRESCRIÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL PELA LEI Nº 14.010/2020.** TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . A Lei nº 14.010/2020, que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus (Covid-19), estabelece em seu artigo 3º que " os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020" . Considerando que as relações trabalhistas se incluem nas relações jurídicas de Direito Privado e, tendo em vista que da leitura do referido dispositivo não se extrai qualquer restrição quanto à sua aplicabilidade às ações de competência da Justiça do Trabalho, há de se reconhecer, ao contrário das conclusões expostas no acórdão regional, a aplicabilidade do art. 3º da Lei nº 14.010/2020 à esfera trabalhista, nos termos do art. 8º, § 1º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-280-19.2022.5.09.0003, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/02/2024).

"**PRESCRIÇÃO BIENAL. SUSPENSÃO. PANDEMIA COVID-19. LEI Nº 14.010/2020 . APLICABILIDADE DE SEU ARTIGO 3º À ESFERA TRABALHISTA.** Discute-se, no caso, a configuração da prescrição bienal, tendo em vista a edição da Lei nº 14.010/2020, que suspendeu os prazos prescricionais até 30/10/2020, em face da pandemia de Covid-19. No caso, não se constata prescrição bienal, porquanto a ação em apreço foi ajuizada em 27/10 /2020, quando ainda estava suspenso o prazo prescricional, nos termos do artigo 3º da Lei nº 14.010/2020. Não há qualquer motivo, lógico ou jurídico, que impeça a aplicação dessa lei federal, genérica e que não estabelece qualquer exceção ou distinção, à esfera trabalhista e a suas correspondentes obrigações e pretensões, até por força do artigo 8º, § 1º, da CLT, que estabelece que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. Em período de pandemia que atingiu da mesma forma todas as relações jurídicas, econômicas e sociais, os empregados, assim como os demais credores particulares, enfrentam severas dificuldades para buscar a satisfação de seus direitos. Recurso de revista não conhecido " (RR-59304.2020.5.13.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 02/09/2022).

"**AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015 DECADÊNCIA. PERTINÊNCIA DO ART. 3º, § 2º, DA LEI 14.010/2020.** Afasta-se a alegada decadência em razão da suspensão do prazo decadencial entre o dia 12 de junho de 2020 e 30 de outubro de 2020, nos termos do Art. 3º, § 2º, Lei 14.010/2020. (...) (AR-1000317-24.2021.5.00.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 15/10/2021).

Com amparo em precedentes do TST, **mantenho** a sentença que declarou a

prescrição quinquenal quanto aos créditos exigíveis anteriormente a 07/08/2017 (artigo 7º, XXIX, da CF), computando-se a suspensão do prazo prescricional de acordo com o artigo 3º da Lei 14.010/2020 (pandemia covid19).

Nego provimento ao recurso do reclamado, ITAÚ UNIBANCO S.A.

**MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DAS PARTES. DOENÇA OCUPACIONAL. ADOECIMENTO PSÍQUICO DE EMPREGADO BANCÁRIO. ASSÉDIO MORAL. PERÍCIA MÉDICA PSIQUIÁTRICA. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. ADESÃO AO PDV. COAÇÃO**

Com base em laudo pericial, sentença declarou a responsabilidade civil patronal (dano, **nexo concausal** e culpa) por doença ocupacional diagnosticada no autor (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos), da qual resulta incapacidade total e temporária, havendo o trabalho atuado em concausa de grau leve. Por conseguinte, **condenou** o reclamado ao pagamento de indenização da seguinte forma: indenização por dano moral arbitrada em R\$32.589,76 (quatro vezes a remuneração de fl.51). Julgou **improcedentes** os pedidos de indenização por dano material e restabelecimento de plano de saúde para o reclamante e seus dependentes

Dentre as razões de decidir, a sentença assentou que *"Com efeito, o conjunto probatório demonstra que a cobrança de metas e a necessidade de alto desempenho da gerência atuaram como concausa para o adoecimento, especialmente pelo comportamento tóxico da Sr<sup>a</sup> ---, não havendo dúvidas de que se tratava de ambiente provocador de maior estresse, especialmente pela postura rígida de ---, que esteve supervisionando o trabalho do Reclamante durante a contratualidade e fez com que muitos empregados não suportassem a convivência, optando por deixar o Banco. Faltou acompanhamento do Reclamado, no período pós pandemia e mesmo quando o Reclamante vivenciou a perda de parentes, sendo desumano a cobrança de igual produtividade do empregado que se apresentava sinais de adoecimento mental. Conquanto, não demonstrado o assédio moral, relatado nos e-mails enviados ao serviço Ombudsman, não há dúvidas da cobrança diária por desempenho acima da média das demais agências, as quais o Reclamante alcançava, mas a duras penas e que contribuiu para o adoecimento. (...)O laudo pericial afirma que o Reclamante não é portador de incapacidade permanente, mas total e temporária (fl. 1483), atribuindo à enfermidade a fatores hereditários e multifatoriais (fls. 1484 e 1488), razão pela qual é indeferido o pedido de indenização por dano material (pensão em parcela única) e, conseqüentemente, o pedido para formação de capital. Indefere-se o pedido de restabelecimento de plano de saúde para o Reclamante e seus dependentes por falta de amparo legal, tendo em vista a rescisão contratual e pelo fato de que a doença tem como causa principal fatores externos, atuando o labor apenas como concausa leve. Diante do exposto, estão provados o fato lesivo, a ocorrência do dano moral e o evidente nexo de*

*concausalidade, impondo-se o dever de indenizar, pois ausente qualquer excludente de culpabilidade que favoreça o Requerido, como já dito."*

As partes pugnam pela reforma da sentença.

Reclamado, em suma, alega que não existem os elementos configuradores da responsabilidade civil patronal.

*Aduz que "(...) Além do mais, ao contrário do que decidiu o juízo a quo, não ficou demonstrado que o reclamante tinha maior volume de serviço quando assumiu a agência --- sob alegação de que não havia tesoureiro. (...) Ademais, também não ficou comprovado que os assédios morais alegados pelo reclamante relativos à gestora regional Sra. ---. Em momento algum houve agressividade, coação, cobranças excessivas, humilhações, ameaças ou qualquer tipo de desrespeito na relação entre a obreira e a preposta da reclamada. (...) Assim, fica claro que não há que se falar em qualquer espécie de nexos causal ou concausal das alegações rebatidas com o adoecimento do reclamante, pois trata-se de patologia multifatorial. (...) Assim, em caso de manutenção - o que não se espera - o montante fixado pelo juízo sentenciante (R\$ 32.589,76) não poderá ser mantido, devendo ser reduzido para valor proporcional e adequado, sob pena de violar os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade (art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal). Requer-se seu arbitramento no patamar mínimo, conforme leciona o art. 223-G, §1º, I, visto que a ofensa, se houve, foi extremamente leve."*

Reclamante pede a reforma da sentença para que seja majorada a indenização por dano moral ao patamar de, no mínimo, R\$50.000,00; sejam deferidos os pedidos de indenização por dano material (pensão vitalícia) e restabelecimento do plano de saúde para ele e seus dependentes.

Em suma, alega existir prova nos autos para sustentar os pedidos da exordial decorrentes de assédio moral e doença ocupacional com nexos diretos de causalidade.

*Aduz que "34. Percebam, d. Julgadores, que a declaração da gerente regional sobre o Reclamante, conforme declarado pela testemunha ---, combinada com o padrão de comportamento abusivo e exigências irrealistas observadas no depoimento da testemunha --- e no relato da testemunha ---, indica uma cultura de perseguição e desvalorização do desempenho satisfatório. Esse comportamento da gerência, mesmo diante do cumprimento das metas pelo Recorrente, demonstra um desrespeito flagrante*

*pelas contribuições do Autor e um esforço para minar sua posição na empresa, independentemente de seu desempenho, mesmo que ela já o tenha avaliado melhor em anos passados. 35. Ademais, o fato de o expert ter concluído que a incapacidade do Reclamante/Recorrente é temporária, não exime a responsabilidade civil da empregadora, tampouco afasta o dever de indenizar materialmente o Obreiro. (...) 36. Portanto, até mesmo a conclusão pericial no sentido de que há concausalidade e que a incapacidade é temporária deve ser revista por este Regional, uma vez que, pelo contexto fático, o labor foi fator determinante e direto para o adoecimento, de modo que a incapacidade, inclusive, é total, o que faz com que o Recorrente se encontre, atualmente, totalmente desamparado e impossibilitado de desempenhar qualquer atividade. (...) 45. Ocorre que, embora o Juízo tenha entendido que as práticas da gerente são meramente tóxicas, não configurando assédio moral, a bem da verdade, atos como cobrança de metas acima do estabelecido pelo próprio banco, sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções, utilizar o Obreiro como um exemplo aos demais funcionários de um "tipo de gerente que não seguir", alterar notas avaliativas, bem como pressionar para que adesão ao PDV, constitui práticas de assédio moral. Tudo isso foi vivido pelo Reclamante/Recorrente. 46. Além do mais, como já fartamente demonstrado no tópico supra, é relevante ressaltar que a gerente --- impeliu o Obreiro a aderir ao PDV em um momento de extrema vulnerabilidade psíquica. Ora, havia pouco tempo que o Recorrente havia retornado da licença médica - licença concedida em razão de transtornos psíquicos."*

Analiso.

De início, cabe destacar que não se confunde a responsabilidade previdenciária, assentada na teoria do risco integral, com a responsabilidade civil, devendo nesta restarem configurados os requisitos do ato ilícito, artigo 186, CC.

A configuração da responsabilidade civil do empregador tem matriz constitucional de cunho expressamente subjetivo, do tipo aquiliana. Para sua caracterização é necessário o preenchimento de certos requisitos, quais sejam: a) prática de ato antijurídico, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia; b) efetiva ocorrência de dano grave; c) relação ou nexo de causalidade entre a conduta ilícita praticada e o dano causado.

É o que requer a Lei Maior, quando dispõe sobre seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa (artigo 7º, XXVIII). Contrapondo-se nesses casos à responsabilidade objetiva, em que basta o dano para surgir o direito à reparação.

Nos termos do inciso I do art. 20 da Lei 8.213/91, a doença do trabalho -

modalidade do gênero doença ocupacional - é 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.

Para caracterizar a doença ou o acidente de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro exige que a atividade laboral tenha contribuído diretamente para a redução ou a perda da capacidade de trabalho do empregado ou que, pelo menos, haja concausalidade entre o infortúnio e o labor - artigo 21, I, da Lei 8.213/1991.

No caso, é do autor o ônus de comprovar a existência dos danos sofridos em razão da sua atividade laboral, bem como a caracterização dos requisitos para a responsabilização da ré artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015.

**Autor foi admitido, em 21/01/1994, pelo Banco do Estado de Goiás (BEG) - adquirido pelo ITAÚ UNIBANCO - função escriturário, ativou-se como caixa bancário e assumiu a função de Gerente Operacional.**

Conforme TRT - ID.a1f9ae9 (fl. 51/52) - houve dispensa sem justa causa, em 01/08/2022. Há ressalva no TRCT quanto ao valor pago a título de "antecipação de auxílio doença".

Houve adesão do reclamante ao PDV, tão logo retornou de afastamento previdenciário, por gozo de auxílio-doença (espécie 91), benefício nº638.764.742-1, no período de 15/04/2022 a 20/07/2022, conforme Comunicação de decisão do INSS (fl. 62/64 - ID.3a9b6df).

O reclamado tinha conhecimento de que o autor estava em tratamento de saúde mental, diante dos atestados e afastamentos previdenciários apresentados. Para tanto, faço breve relato:

ID. 0128457 - fl. 59 - Atestado médico afastamento por 120 dias, a partir de 29/03/2022. Assinado pelo médico psiquiatra Dr. Maurício Candiotto Guimarães.

ID. b4cae04 - fl.56: Atestado médico para afastamento das atividade a partir de 20/07/2022. Relata ainda que houve internação psiquiátrica no período de 29/03/2022 a 20/07/2022. Assinado pelo médico psiquiatra Dr. Maurício Candiotto Guimarães.

ID. 0128457 - fl.: 57 - Relatório médico, datado de 20/05/2022. Atesta que o paciente ---, encontra-se internado no Instituto de Psiquiatria Prof. Wassily Chuc, desde 29/03/2022, por síndrome de *burnout*, T.A. G, depressão maior, exaustão ao trabalho, muito ansioso, depressivo, fez cirurgia de prótese femural e vai fazer do lado D. Afastamento de 60 dias. CID 10 Z 73.0 (Esgotamento); F 41.1 (Ansiedade generalizada); F 32.2 (Episódio depressivo grave, sem sintomas psicóticos). Assinado pelo médico psiquiatra Dr. Maurício Candiotto Guimarães.

ID. b7e972a - fl.62 - Carta de concessão benefício previdenciário (espécie 91), no período de 15/04/2022 a 20/07/2022.

ID. bc37684 - fl.70: Laudo pericial do INSS, em 08/06/2021. CID F32. Exame físico: *"Hoje um pouco depressivo e com histórico de depressão por causa de problema pessoal e ainda incapaz, porém retornou ao trabalho e não quer ficar em casa"*. Considerações: Hoje está trabalhando.

ID. bc37684 - fl. 71. Laudo pericial do INSS, em 26/01/2022. Auxílio-doença espécie 31 período de 07/12/2021 a 07/03/2022. CID 10 M 87 (Osteonecrose), piora após infecção por covid 19 em 23/07/2020.

ID. bc37684 - fl.72 - Laudo pericial do INSS, em 30/05/2022. auxílio-doença, espécie 31. CID 10 F 33.3 (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos). Considerações: (...) Relato de sintomas depressivos desde 2019 (DID). A história da doença, o exame médico pericial e a documentação médica apresentada apresentam alterações que determinam incapacidade laboral temporária.

ID. 8322e59 - fl. 114 . Laudo pericial do INSS, em 17/11/2022. Auxílio-doença 31, período de 22/08/2022 a 31/03/2023. CID F322 (Episódio depressivo grave, sem sintomas psicóticos). Considerações: (...) incapaz para o exercício da função de origem no momento.

Em 05/05/2023, às 16h, foi realizada perícia médica pela Dra. Mariana Dalila Oliveira Silvério, CRM/GO22.838 / RQE nº 14750, médica psiquiatra, cujo laudo pericial foi conclusivo nos seguintes termos (ID. eed70dd):

## **"6. Conclusão**

*Após anamnese, exame psíquico e estudo do processo é possível concluir que o reclamante apresenta quadro compatível com CID 10 F 33.2 (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos). Está em uso de nitraxepan 5 mg, escitalopram 20 mg, diazepam 10 mg, lamitor 50 mg e fenergan 25 mg. Ainda apresenta sintomas depressivos graves, estando incapaz ao labor, total e temporariamente. Houve períodos de incapacidade ao labor, quando seu médico assistente solicitou afastamento (relatórios médicos contidos no Processo).*

*Não é possível estabelecer nexos causais diretos com o labor, pois a depressão é de etiologia multifatorial, estando envolvidos predisposição genética, fatores intrapsíquicos e fator estressor. Porém, há concausa/agravamento do quadro de forma leve, pela dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho, acabando por agravar o quadro. Os principais responsáveis pelo quadro são os fatores extralaborais, isso porque o reclamante não possuía recursos egoicos suficientes para lidar com situações estressoras.*

*Ademais, não houve melhora após o afastamento do ambiente de trabalho, mostrando não ser o trabalho o único fator estressor responsável pelo agravamento do quadro, pois se assim fosse, deveria haver melhora, mesmo que parcial. Importante ressaltar que os documentos do INSS mostram que o quadro inicialmente foi agravado por problemas pessoais e não pelo labor no Banco. Houve agravamento relacionado ao Banco, no final do contrato de trabalho, em 2022, quando seus superiores passaram a solicitar que o mesmo pedisse demissão da Agência, pois não tinha o perfil adequado para laborar no Banco.*

*Em relação à cirurgia do quadril, apresenta limitação de movimento e redução de força.*

*Necessita tratamento adequado para melhora. Tal quadro se iniciou por necrose avascular da cabeça femoral, não podendo estabelecer nexos causais diretos com o labor e nem mesmo concausa/agravamento, pois conforme relatado pelo reclamante, houve piora após infecção por covid19, porém por se tratar de infecção comunitária, não é possível rastrear qual a origem da infecção."*

A médica perita apresentou resposta aos quesitos complementares formulados

pelo reclamado (ID. 34C8ef6) e reafirmou a conclusão anterior. Dentre as respostas assentou que *"existem documentos médicos que atestam exaustão no trabalho. Por isso concausa leve."*

Relembro que os impactos do ambiente laboral vão se consolidando na saúde do trabalhador ao longo do tempo, sendo esse o objeto da perícia-médica, sem desprezar todos os demais elementos constantes nos autos.

Sobre o meio ambiente laboral, foram colhidos depoimentos de partes e testemunhas (ID.f953939).

Em audiência, o reclamante disse *"que a partir de 2002 até aqui foi gerente operacional; que a partir 2016 foi gerente operacional na agência da ---; que depois foi no mesmo cargo na agência da --- até novembro de 2021; que depois foi para agência da avenida --- e ficou vinte e poucos dias e saiu de licença; que gerente operacional é responsável pela gestão de toda agência, gestão de pessoal, gestão de terceirizados, estagiários e menores aprendizes e pelo cumprimentos das metas da área operacional; que --- também era gerente operacional; que --- ficou no lugar do depoente na agência da -- -; que antes o --- era gerente operacional; que acha que o --- que era gerente desde 2004, 2005; que o depoente é oriundo do extinto BEG desde novembro de 2001; que passou para Itau em março de 2001 e passou para gerente operacional; que --- foi admitido direto no Itau; que fez a opção pelo PDV no último dia; que foi coagido em aderir o PDV porque não tinha condições físicas e psicológicas; que foi coagido por ---, gerente regional; que --- reside em Brasília e trabalha no polo em Anápolis; que disse que se o depoente quisesse sair com algum dinheirinho tinha que aderir ao PDV; que não tinha intenção de aderir ao PDV; que a --- falou presencialmente uma vez e outra vez através da gestora --- Carla; que tinha conhecimento do PDV; que o depoente tinha por objetivo de vida o trabalho no banco, por isso fez o concurso para o BEG, quando o Banco foi vendido para o Itau veio para Anápolis, único lugar onde tinha agência e trabalhou esse tempo todo e adoeceu na gestão da Sra. ---; que --- exigia metas fora do normal; que nunca as metas atingidas eram suficientes; que tinha acesso aos produtos vendidos sobre os quais incidiam o AGIR, mas não podia verificar se os cálculos estavam correto; que no começo de cada mês manda as metas em pontos e se atingisse a pontuação mínima receberia a gratificação; que tudo que fizesse além da pontuação mínima recebia gratificação; que o banco exigia mil pontos, mas a --- exigia 1400 a 1500 pontos; que as metas eram da equipe; que fazia parte da equipe do depoente mais 4 caixas; que a --- retirou os membros de alta performance da equipe do depoente para outra agência e mandou funcionários problemas para a agência do depoente, por isso teve muito rotatividade; que isso só aconteceu na época da Sra. ---; que ela acusava o depoente de não usar as ferramentas do Banco para demitir o pessoal; que ela mandava os funcionários para o depoente demitir; que mesmo assim o depoente atingia as metas; que sempre conseguiu; que as avaliações eram individuais, inclusive do depoente; que não está trabalhando; que não está aposentado e não exerce atividade socioeconômica; que está recebendo benefício do INSS; que tem uma esposa e filha de 23 anos e está estudando; que a esposa do depoente trabalha; que fazia consulta com uma psicóloga através do programa OK; que queria reduzir o labor diário do depoente por*

2h, mas o depoente não concordou porque sabia que seria perseguido pela ---; que a psiquiatria pediu para tirar o depoente da avaliação do AGIR, mas a Sra. --- não cumpriu; que --- não cumpriu porque não considerava o depoente um ser humano."

Testemunha --- disse "que trabalha há 23 anos na reclamada; que trabalhou junto com o reclamante na agência da --- em 2014 e em 2021 trabalhou com o reclamante na agência da --- em 2022, por um mês, um mês e meio; que a depoente era gerente geral e --- era gerente regional; que a partir agosto 2021 deixou de existir a gerente operacional e o reclamante foi para agência da depoente como gerente de atendimento; que a equipe do reclamante era de 5 pessoas; que o reclamante estava voltando de licença; que não trabalhou com o reclamante na agência da --- e Avenida ---; que o paradigma era gerente, na ---; que faziam as mesmas funções do reclamante; que a agência da --- é de porte bronze e da --- de porte diamante; que a --- é porte ouro; que na época que a --- foi encerrada era bronze; que o reclamante já trabalhou na agência do Jundiaí e ---; que são agências grandes; que não tinha diferença de produtividade entre o reclamante e paradigma; que a depoente era gestora do reclamante e várias vezes a --- ligou perguntando se o reclamante ia aderir o PDV; que a depoente disse que o reclamante não ia aderir ao PDV, porque o plano não era interessante para ele e ele queria continuar trabalhando para ele; que --- disse para depoente falar para o reclamante que ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco; que --- disse que o reclamante não ia acompanhar a evolução do banco; que o reclamante ficava recebendo informações recorrentes por e-mail e SMS; que o reclamante era sempre questionado pela ---; que acha que --- ligou para o depoente; que --- queria que aderisse de qualquer forma, porque ele não tinha mais perfil para trabalhar no banco; que recebiam remuneração variável até 1.200 pontos mas --- queria que fizesse 1.300, 1.400, 1.500 pontos; que --- exigia metas acima que não seriam pagas pela remuneração variável; que não tinha essa cobrança de metas antes da ---; que a depoente também adoeceu por isso, assim como reclamante; que a depoente também foi diagnosticada por síndrome de burnout e ficou afastada por 9 meses; que de 6 a 8 empregados da --- pediram desligamento porque não suportaram a pressão da ---; que o paradigma também saiu de licença saúde antes da depoente quando retornou da licença foi dispensado; que não sabe qual foi a doença do paradigma; que não teve nenhum problema em comparecer a audiência porque retornou hoje de licença médica; que a depoente foi excluída do grupo de WhatsApp porque entrou de licença; que foi a --- quem excluiu; que só foi incluída depois de um mês quando pediu para ser incluída; que quando retornou de licença ficou na agência da --- e só voltou para Anápolis por conta da liminar; que a depoente foi novamente excluída no grupo de WhatsApp porque foi rebaixada de cargo por conta da liminar; que isso tudo foi obra da ---; que a depoente foi excluída de todas as reuniões pela ---; que o RH mandou um formulário de desligamento quando estava de licença; que o RH disse que daria acesso quando a depoente retornasse de licença; que plano de cargo é para gerente geral, gerente de atendimento, líder de tesouraria e agente de negócios; que sempre teve tesoureiro na agência da ---; que depois de 2021 quase não tem mais tesoureiro nas agências; que o reclamante tinha o tesoureiro na agência da ---, --- e na ---; que a --- fazia ameaça velada se não cumprisse as metas delas; que acha que foi transferida para Abadiânia porque fez a denuncia da --- e pela licença também; que a pontuação é gerada pelo sistema X; que o eixo X e pela produtividade e eixo Y pela avaliação dos companheiros; que a --- podia aumentar até 20% na nota do X; que houve casos dela aumentar; que --- diminuiu a nota do reclamante na Avenida Brasil; que o reclamante falou isso para a depoente; que tinham

*o canal de denúncias: Onbudsman e o Fique OK para saúde mental; que não sabe se o reclamante fez denúncias nesse canal; que o funcionário não fica sabendo o que faz com as denúncias; que a depoente teve retorno do caso dela; que o retorno da depoente foi improcedente; que o --- foi para a agência da --- em agosto de 2021; que acha que ficou lá até sair de licença; que o reclamante sempre entregou as metas; que --- nem conversava com o reclamante; que uma vez a --- fez uma reunião na agência e conversou separado com o reclamante, mas não sabe o motivo da reunião; que isso foi logo depois que o reclamante retornou de licença e foi aberto o PDV; que o regional tem o controle de metas; que as metas das agências do regional compõe a meta do gerente regional".*

Testemunha --- --- disse "*que trabalhou para a reclamada de julho de 2016 a fevereiro de 2020, que trabalhou até março de 2019 na agência da --- e depois foi para agência de Jundiá cobrindo férias; que o depoente era supervisor operacional; que trabalhou com o reclamante na agência da ---; que o reclamante era gerente operacional; que a agência do reclamante era composta por ele e mais 4 caixas; que não tinha tesoureiro; que o reclamante acumulava na função de tesoureiro; que o reclamante era responsável pelo atendimento nos caixas, caixa eletrônicos e numerários; que era responsável por toda agência; que conheceu --- na agência; que era --- era gerente regional; que o reclamante cumpria as metas da agência; --- majorava as metas em 40 a 50% a mais no banco; que tinha meta do banco e da ---; que poucos conseguiam; que o reclamante conseguia.(...) que o depoente era caixa na agência da --- e a --- disse que o reclamante não era o tipo de gerente que o banco queria, para o depoente não se espelhar nele; que a --- tratava diferentemente os gerentes; que tinham grupo dos que ela gostava ou não; que o reclamante fazia parte do grupo que ela não gostava mesmo que ele entregasse as metas; que --- era superior da --- que ele sempre fazia visitas nas agência; que ninguém tinha coragem de reclamar da --- para o ---; que --- falou que tinha que ter tesoureiro na agência da ---, mas demorou um tempo para colocarem; que o depoente saiu como supervisor operacional que era tesoureiro; que conheceu a Sra. --- e foi para ser tesoureira; que logo saiu para fazer cobertura em outras agências; que só foi colocada como tesoureira para enrolar o ---; que não presenciou a visita do --- em outra agência; que os bons funcionários da equipe do reclamante foram retirados pela ---; que todo mundo queria somente os bons funcionários e sobravam somente os ruins para o reclamante; que presenciou a demissão do Nério; que não suportou a pressão da ---; que não presenciou outros pedidos de demissão por conta da ---; que ---, --- adoeceram por conta das pressões da ---; que trabalhou diretamente com o reclamante de julho de 2016 a março de 2019; que em todas as visitas via a --- falando com o reclamante; que --- ia uma vez por semana na agência; que --- era gestora regional e supervisionava todas agências; que não conhece ---; que o gerente regional era somente ---; que --- era diretor; que não participou de grupo de WhatsApp com o reclamante."*

A única testemunha do reclamado foi a Sra. ---, a qual declarou que "*trabalha no banco Itau desde março de 2011; que a depoente é líder de tesouraria na agência da ---; que trabalhou junto com o reclamante na agência da --- em 2015 e depois na agência da --- em 2018 de 3 a 4 meses; que quando a depoente foi trabalhar na agência da --- não tinha tesouraria; que depois*

*que a depoente saiu de lá foi transferida para 15 de dezembro para a agência da --- que ficou vaga de novo; que quando a depoente foi para --- não tinha tesoureiro; que foi colocada lá como teste; (...) que tinha um grande volume de trabalho na tesouraria; que acredita que precisava de mais alguém nesse serviço; que trabalhou com o paradigma na 15 de dezembro; que a depoente foi para agência da 15 de dezembro com pouco fluxo; que a --- tinha mais volume de serviço; que a agência --- tem mais serviço por conta dos funcionários do INSS que foram deslocados para lá; que viu e conhece a ---; que --- é gerente regional que gerencia todas as agências de Anápolis; que não vai todos os dias na agência; que --- tem calendário de visitas; que nunca viu a --- conversando com o autor; que a meta do AGIR é de 1.200 pontos; que a --- pede 1.300 pontos; que não viu pedindo 1.400 ou 1.500; que era apurada meta por agência dos últimos seis meses; que na época do PDV a depoente não estava trabalhando mais com o reclamante".*

Em relação ao assédio moral, o reclamado alega que as cobranças ocorriam no limite do poder diretivo patronal.

Esclareço que não se trata de indagar se pode ou não o empregador efetuar cobrança de metas de seus empregados. Trata-se de indagação retórica e a resposta é afirmativa, pois, de ordinário, qualquer empregador fiscaliza o cumprimento das tarefas repassadas aos seus empregados e a execução no intervalo de tempo previamente delimitado. Mera dinâmica empresarial.

A questão relevante diz respeito à forma como o empregador exigia o cumprimento das metas e se ao fazê-lo incorreu em abuso do direito no exercício do poder diretivo patronal, porquanto, o abuso de direito configura ato ilícito, nos termos do art. 187 do CC, que assim dispõe:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O fato de as cobranças excessivas e as metas elevadas terem sido exigidas também de outros empregados não retira a possibilidade de enquadramento da conduta como assédio moral sofrido por um empregado específico, pois, não é a quantidade de destinatários da ilicitude que denota se houve ou não assédio moral, e sim o contexto fático probatório do *modus operandi* na relação laboral denunciada pelo autor da ação.

De igual modo, o fato de o autor haver cumprido as metas estipuladas pelo superior hierárquico não afasta a possibilidade de análise do assédio moral, pois, a controvérsia é sobre assédio moral contributivo para o adoecimento psíquico atrelado a cobranças excessivas por metas elevadas,

sendo de conhecimento geral que quando se está compelido às pressões profissionais das quais dependem a manutenção da renda salarial familiar e, portanto, a própria subsistência, o ser humano sacrifica alguma (s) área (s) da sua vida.

A prova oral demonstrou existir um ambiente laboral de opressão psicológica e constantes cobrança de metas elevadas sofrida por alguns subordinados da gerente regional de nome ---, dentre eles o autor ---, que se encontrava em tratamento psiquiátrico, conforme prova documental, inclusive com internação de 60 dias, no Instituto de Psiquiatria Prof. Wassily Chuc, desde 29/03/2022, por síndrome de *burnout*, T.A.G, depressão maior, exaustão ao trabalho, muito ansioso, depressivo, conforme atestado assinado pelo médico psiquiatra Dr.

Maurício Candiotto Guimarães.

É dever de um líder competitivo, tal como se mostrou a gerente regional de nome ---, conhecer aptidões laborais e perfil profissional de seus subordinados.

Não há amparo ético-normativo a "descartabilidade" de um profissional produtivo, visto que atendia as metas do Banco, com longo período de vínculo empregatício (1994 a 2022 = 28 anos) sob argumento de que "*ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco*", minando a capacidade de resistência física e psíquica do empregado a ponto de sair da empresa.

Enfim, as provas confirmam que o autor sofreu assédio moral deflagrado pela conduta da superior hierárquica --- (gerente regional). Entretanto, o agente estressor laboral não foi causa direta, outros fatos se somaram para a eclosão de patologia multifatorial.

O assédio moral, ora reconhecido, não gera pretensão autônoma, o fato está inserido como causa de pedir reparação civil decorrente do adoecimento psíquico do autor.

É inegável que a cobrança diária por desempenho acima da média das demais agências, as quais o reclamante alcançava, entretanto a duras penas, contribuiu para o adoecimento psíquico do autor (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos).

Prova pericial conclusiva no sentido de que há nexos concausal entre condições laborais e patologia diagnosticada no autor. Esse fato aliado ao assédio moral sofrido pelo autor, sustentam as **razões de decidir da sentença** no sentido de que "*o conjunto probatório demonstra que a cobrança de*

*metas e a necessidade de alto desempenho da gerência atuaram como concausa para o adoecimento, especialmente pelo comportamento tóxico da Sr<sup>a</sup> ---, não havendo dúvidas de que se tratava de ambiente provocador de maior estresse, especialmente pela postura rígida de ---, que esteve supervisionando o trabalho do Reclamante durante a contratualidade e fez com que muitos empregados não suportassem a convivência, optando por deixar o Banco".*

As conclusões do laudo pericial são inafastáveis para o enquadramento como doença ocupacional, com nexos de concausalidade, sobretudo porque não há prova alguma capaz de elidir a prova pericial.

Vale lembrar que, para a configuração da **concausa** - patologia de origem multicausal -, foram sopesados outros aspectos, inclusive pessoais, se importantes ao desfecho danoso, sendo de extrema relevância a constatação de que o trabalho em condições impróprias concorreu efetivamente para o agravamento do infortúnio a ponto de gerar incapacidade laboral total e temporária.

Logo, a predisposição do trabalhador(a) ou fatores pessoais não possuem o condão de descaracterizar a doença ocupacional, quando, na espécie, ficar comprovado que as atividades laborativas contribuíram para o agravamento da patologia.

Assim, reafirmo a existência do **nexo concausal** declarado em laudo médico-pericial.

Em relação ao dano moral, a incapacidade total e temporária, atestada no laudo pericial, acarreta inequívoca lesão aos direitos de personalidade do autor, notadamente a saúde, a integridade física e o próprio direito ao trabalho. Por consequência, a reclamada violou o art. 5º, X, da Constituição Federal, devendo, portanto, ser condenada ao pagamento de indenização pelos danos provocados ao reclamante.

Considerando a natureza do bem jurídico tutelado, a capacidade do agressor /empregador e os danos sofridos pela vítima, **majoro** a indenização por dano moral para R\$81.474,40, correspondente a 10 vezes o valor da última remuneração do autor (TRCT - R\$8.147,44). **Reformo, no particular.**

Saliento que não há tarificação do dano extrapatrimonial (indenização por dano

moral).

Nos autos da ADI 6.050/ DF, o STF já disse que "Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade."

Não há pedido de estabilidade provisória acidentária.

Em relação ao pedido de indenização por dano material (pensão vitalícia), a pensão de que trata o artigo 950 do Código Civil visa a reparar ato ilícito praticado pelo empregador.

A finalidade da pensão mensal é ressarcir a vítima pelo exato valor do trabalho para o qual deixou de estar capacitada ou pela depreciação da capacidade laborativa que sofreu. Essa interpretação dá efetividade ao princípio da reparação integral dos danos causados à vítima.

A jurisprudência do TST firmou o entendimento no sentido de que, quando a doença profissional ou ocupacional resultar em incapacidade temporária, é devida a indenização na forma de pensionamento mensal, limitando-se ao período em que o empregado estava impossibilitado (total ou parcialmente) de exercer suas atividades na empregadora, até o fim da convalescença.

Por elucidativo, cito precedentes da SBDI-I e de turmas do TST (destaquei):

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. ART. 950 DO CÓDIGO CIVIL.

**INCAPACIDADE TOTAL E TEMPORÁRIA. PENSÃO DEVIDA DE FORMA INTEGRAL ATÉ O FIM DA CONVALESCENÇA. DECISÃO REGIONAL EM CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA PACÍFICA DO TST. INCIDÊNCIA DOS ÓBICES DO ART. 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 333 DO TST. DECISÃO FUNDAMENTADA NO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. SÚMULA Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO**

RECONHECIDA. 1. A decisão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, que se firmou no sentido de que o nexo de concausalidade para o agravamento de doença degenerativa é suficiente para configuração da responsabilidade civil do empregador. Precedentes. 2. Ademais, a jurisprudência deste Tribunal firmou o entendimento no sentido de que, quando a doença profissional ou ocupacional resultar em incapacidade temporária, é devida a indenização na forma de pensionamento mensal, limitando-se ao período em que o empregado estava impossibilitado (total ou parcialmente) de exercer suas atividades na empregadora até o fim da convalescença. Julgados da SbDI-I do TST. 3. Como a decisão regional está em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. 4. Fundamentando-se o acórdão regional nas provas produzidas no processo, constata-se que a análise da procedência da insurgência demandaria reexame do conjunto fático-probatório, medida vedada pela Súmula nº 126 do TST. 5. Em razão dos óbices mencionados, tem-se que o apelo não se viabiliza, dada a ausência de transcendência da causa. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-506-86.2022.5.14.0002, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 18/03/2024).

(...) RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. REDUÇÃO PARCIAL DA CAPACIDADE LABORATIVA. RECEBIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. POSSIBILIDADE. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR . A c. Oitava Turma não conheceu do recurso de revista do reclamante quanto ao pleito de indenização por dano material decorrente de doença ocupacional. A Turma firmou compreensão de que não viabilizada a ofensa ao artigo 950, caput , do Código Civil " porque, conforme se depreende do acórdão regional, entendeu-se que, embora incontroversa a redução da capacidade laborativa, era indevida a indenização por dano material, sob a modalidade de pensão, porque ainda não houve prejuízo patrimonial, tendo em vista que o contrato de trabalho continua em vigor, estando o reclamante afastado pelo INSS, recebendo auxílio-doença ". A pensão de que trata o artigo 950 do Código Civil visa a reparar ato ilícito praticado pelo empregador. Assim, a jurisprudência desta Corte Superior firmou o entendimento no sentido de que, quando a doença profissional ou ocupacional resultar em incapacidade, parcial ou total, temporária ou definitiva, para o trabalho, é devida a indenização na forma de pensionamento mensal, limitando-se ao período em que o empregado estava impossibilitado (total ou parcialmente) de exercer suas atividades na empregadora, até o fim da convalescença, não se revelando suficiente ao afastamento do mencionado direito o fato de não ter sofrido redução salarial, tampouco de continuar laborando em função decorrente de readaptação ou de receber benefício previdenciário . Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (Ag-ED-E-ARR-1852-84.2016.5.21.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/10/2022).

"RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. DOENÇA OCUPACIONAL. LER. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA E PARCIAL. PENSÃO

**MENSAL** . O artigo 950 do Código Civil dispõe que " Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu ". A pensão de que trata o artigo 950 visa a reparar ato ilícito praticado pelo empregador, não se extraindo ilação de que o pagamento de pensão mensal se limite àqueles que sofreram redução definitiva da capacidade laborativa. O dever de reparação visa recompensar aquela perda ou diminuição da capacidade de trabalho, ainda que de forma temporária. Assim, a jurisprudência desta Corte Superior firmou o entendimento no sentido de que, quando a doença profissional ou ocupacional resultar em incapacidade temporária para o trabalho, a indenização deve se limitar ao período em que o empregado estava impossibilitado (total ou parcialmente) de exercer suas atividades na empregadora, até o fim da convalescença, na forma de pensionamento mensal . Precedentes . Recurso de embargos conhecido e desprovido " (E-RR-5154143.2007.5.05.0461, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/10/2020).

Portanto, reconhecida a doença ocupacional (concausa), e constatada a incapacidade total e temporária, **é devida** a indenização por dano material (art. 950 CC), na forma de pensão mensal (temporária), que ora arbitro em 50% (concausa) da última remuneração do autor (TRCT R\$8.147,44), nos períodos em que o autor esteve inabilitado para o exercício da função no banco empregador. Reproduzo:

ID. 0128457 - fl. 59 - Atestado médico afastamento por 120 dias, a partir de 29/03/2022. CID F33.3. Assinado pelo médico psiquiatra Dr. Maurício Candiotto Guimarães.

ID. b7e972a - fl.62 - Carta de concessão benefício previdenciário (espécie 91), no período de 15/04/2022 a 20/07/2022.

ID. b4cae04 - fl.56: Atestado médico para afastamento das atividade a partir de 20/07/2022. Assinado pelo médico psiquiatra Dr. Maurício Candiotto Guimarães.

Não há prazo de retorno definido no atestado.

Não há compensação entre a indenização por dano material (pensão mensal), ora arbitrada, com o benefício previdenciário concedido ao autor, pois, a responsabilidade civil patronal é distinta da responsabilidade previdenciária do Estado.

**Reformo** a sentença para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por dano material (pensão mensal), nos períodos em que o autor esteve inabilitado para o exercício da função no banco empregador, em razão da doença ocupacional, que ora arbitro em 50% (concausa) da última remuneração do autor (TRCT - R\$8.147,44), acrescida de juros e correção monetária, nos moldes da decisão vinculante STF ADC58.

Em relação à adesão do autor ao PDV, no dia 01/08/2022, há um debate muito sensível a ser enfrentado, no contexto em que os fatos ocorreram.

Registro que, na exordial, não há pedido de reintegração ao emprego, de modo que a análise se impõe ante a necessidade de estabelecer a data de término das obrigações estipuladas nesta ação.

Na exordial, o autor disse que *"Contemporâneo a isto, o Banco lançou um PDV, ao qual o Autor não tinha interesse em aderir. A gerente ---, pressionou-o a aderir, fazendo uma ameaça velada de que poderia ser demitido sem as vantagens do Plano."*

A norma do Código Civil preconiza que:

Art. 151. A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens.

Parágrafo único. Se disser respeito a pessoa não pertencente à família do paciente, o juiz, com base nas circunstâncias, decidirá se houve coação.

O autor estava em gozo de atestado médico para afastamento de suas atividades, a partir de 20/07/2022, sem data de retorno às atividades, assinado pelo médico psiquiatra que o acompanhava. Esse atestado médico, no dia 20/07/2022, seguiu-se ao término do benefício previdenciário (15/04/2022 a 20/07/2022).

Sobreveio novo benefício auxílio-doença (31) ao autor para o período de 22/08/2022 a 31/03/2023, CID F322 (Episódio depressivo grave, sem sintomas psicóticos). Considerações: (...) incapaz para o exercício da função de origem no momento. (ID. 8322e59 - fl. 114. Laudo pericial do INSS).

O autor contava com 28 anos no exercício da profissão de bancário (1994 a 2022) e, embora o autor fosse produtivo, a prova testemunhal revelou que a superior hierárquica --- (gerente regional) era insistente em suas investidas para que o autor aderisse ao PDV, tanto que mandou a gerente geral (testemunha ---) dizer ao reclamante *"que ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco."*

Essa margem ampla de subjetividade e discricionariedade no sentido de que *"ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco."*, deve ser contextualizada com a doença ocupacional comprovada nos autos, pois, estava claro que os afastamentos do autor para tratamento de saúde mental desencadeavam descontentamentos à superior hierárquica --- (gerente regional), cuja gestão se pautava na cobrança de metas diárias em nível elevado aos seus subordinados, inclusive o reclamante.

Em suma, a prova revelou que o autor sofreu assédio moral por conduta da superior hierárquica --- (gerente regional); estava em tratamento da saúde mental, encontrava-se em gozo de atestado médico para afastamento das atividades, a partir de 20/07/2022 (ID. B4cae04 - fl.56), sem previsão de retorno ao trabalho. De modo que a adesão ao PDV ocorreu ainda em gozo de licença médica.

Enfim, diante das investidas da superior hierárquica, pressionando o empregado para aderir ao programa de desligamento, num contexto de fragilidade do empregado, que estava em tratamento de saúde mental, gozando de licença médica (20/07/2022), sem data de retorno às atividades laborais, **declaro que houve coação**, sendo que a declaração de vontade, emitida em 01/08/2022 (adesão ao PDV), deu-se por fundado temor de dano iminente e considerável à sua saúde e aos bens.

Considerando que não há pedido de reintegração ao emprego, declaro que os efeitos da dispensa sem justa causa (01/08/2022) ficam postergados para após o término do benefício previdenciário comprovado nos autos, com data de cessação 31/03/2023 (ID. 8322E59, fl. 114).

Por conseguinte, o pagamento da indenização por dano material (pensão mensal), é devido também no período de 20/07/2022 a 31/03/2023 (licença médica e benefício previdenciário).

**Reformo.**

**É improcedente** o pedido de restabelecimento do plano de saúde para o autor e seus dependentes, ante o desligamento ocorrido.

Com --- fundamentos, dou parcial provimento ao recurso do reclamante e nego provimento ao recurso do reclamado.

## **RECURSO DO RECLAMADO. JUSTIÇA GRATUITA**

Reclamado alega que *"O juízo a quo deferiu os benefícios da justiça gratuita ao recorrida, porém sem qualquer razão."*

Analiso.

Reclamante declarou que não tem condições financeiras para demandar em juízo, sem prejuízo do próprio sustento e de sua família.

Na esteira dos precedentes desta Terceira Turma, o fato de o litigante auferir salário/remuneração superior a 40% do teto do RGPS, por si só, não afasta o direito à gratuidade da Justiça, que pode ser concedida acaso demonstrada a insuficiência de recursos. Complementa essa regra o disposto no art.99, §3º, do CPC que assim dispõe: *"Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural."*

Saliento que não se pode olvidar da disposição prevista no §4º do art.790 da CLT. Todavia, como bem pontuou o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, no RR-100222950.2017.5.02.0385 (3ª Turma, DEJT 06/06/2019) *"a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil"*.

Nesse sentido, cito julgados do TST:

*"RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE MEDIANTE DECLARAÇÃO PROFERIDA POR PESSOA NATURAL. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do*

art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 463, I, do TST e provido" (RR-893-70.2018.5.13.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2019, grifou-se).

[...] II-RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. DESERÇÃO DO RECURSO ORDINÁRIO. CUSTAS PROCESSUAIS. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017.1 - O TRT não conheceu do recurso ordinário do reclamante, por deserção ante o não recolhimento das custas processuais. 2 - A Lei nº 13.467/2017 alterou a parte final do § 3º e acresceu o § 4º do art. 790 da CLT, o qual passou a dispor que O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. 3 Questiona-se, após essa alteração legislativa, a forma de comprovação de insuficiência de recursos para fins de obter o benefício da justiça gratuita no âmbito do Processo do Trabalho. 4 -Embora a CLT atualmente não trate especificamente sobre a questão, a normatização processual civil, plenamente aplicável ao Processo do Trabalho, seguindo uma evolução legislativa de facilitação do acesso à Justiça em consonância com o texto constitucional de 1988, estabeleceu que se presume

verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.5 -Também quanto ao assunto, a Súmula nº 463,I, do TST, com a redação dada pela Resolução nº219, de 28/6 /2017, em consonância com o CPC de 2015, firmou a diretriz de que para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. 6 -Nesse contexto, mantém-se no Processo do Trabalho, mesmo após a Lei nº 13.467 /2017, o entendimento de que a declaração do interessado, de que não dispõe de recursos suficientes para o pagamento das custas do processo, goza de presunção relativa de veracidade e se revela suficiente para comprovação de tal condição (99, § 2º, do CPC de 2015 c/c art. 790, § 4º, da CLT). Harmoniza-se esse entendimento com o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal). 7 -De tal sorte, havendo o reclamante prestado declaração de hipossuficiência e postulado benefício de justiça gratuita, à míngua de prova em sentido contrário, reputa-se demonstrada a insuficiência de recursos a que alude o art. 790, §4º, da CLT. 8 - Devem ser concedidos os benefícios da justiça gratuita ao reclamante e afastada a deserção declarada pelo TRT. 9- Recurso de revista a que se dá provimento." (TST-RR-16832.2018.5.09.0022. 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 03 /03/2021).

Ora, não faz sentido a sociedade avançar em garantias sociais constitucionais e, a partir de 2017, imprimir interpretação mais severa e restritiva para concessão dos benefícios da justiça gratuita ao cidadão que aciona o Judiciário Trabalhista, em descompasso com aquele que aciona a Justiça Comum, cuja norma aplicável é aquela do art.99, §3º, do CPC.

Enfim, neste caso, em que o reclamante declarou não ter condições de prover despesas processuais, sem prejuízo do sustento próprio e da família e que não há prova contundente para afastar a presunção relativa de veracidade quanto a declaração de insuficiência de recursos para arcar com as despesas do processo, **mantenho sentença.**

Nego provimento ao recurso do reclamado, ITAÚ UNIBANCO S.A.

**RECURSO DO RECLAMADO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALOR DO PEDIDO LIQUIDADADO NA EXORDIAL. MERA ESTIMATIVA. PRECEDENTES DA SDI JULGADOS EM 21.05.2020 E 30.11.2023**

Reclamado alega que "O D. magistrado deixou de limitar a condenação aos valores indicados na petição inicial, o que merece reforma. (...) Assim, com respeito ao disposto nos artigos 141, 292 e 492, ambos do NCPC e §1º, do artigo 840 da CLT, requer a reforma da decisão a quo para que a liquidação de sentença fique limitada aos valores indicados na inicial."

Analiso.

De ordinário, havendo pedido líquido e certo na petição inicial, a condenação limita-se ao valor especificado, sob pena de violação aos artigos 141 e 492 do CPC. Entretanto, a norma processual admite exceções, conforme previsto no artigo 324 do CPC. Transcrevo:

Art. 324. O pedido deve ser determinado.

§ 1º É lícito, porém, formular pedido genérico:

- I - nas ações universais, se o autor não puder individualizar os bens demandados;
- II - quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato;
- III - quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ataque deva ser praticado pelo réu.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se à reconvenção.

**Em 21/05/2020**, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST-E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211), por unanimidade, decidiu que "*Esta Corte Superior tem firme entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, **sem registrar qualquer ressalva**, limita a condenação a --- parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC*".

**Em 30/11/2023**, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST-Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024) ao analisar o tema para ações ajuizadas a partir da vigência da Lei 13.467/2017, reafirmou a jurisprudência e assentou que "*os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista **devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação**, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do*

*amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF)."*

Por elucidativo, transcrevo precedentes da SDI-1:

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JULGAMENTO "ULTRA PETITA". LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA PETIÇÃO INICIAL.

1. A Quarta Turma considerou que o requerimento, na petição inicial, de "pagamento de 432 horas 'in itinere' no valor de R\$ 3.802,00 (fl. 11 - numeração eletrônica)" traduziu "mera estimativa, tendo o magistrado feito a adequação de acordo com as provas do processo", razão pela qual não reputou violados os arts. 141 e 492 do CPC.

2. Todavia, esta Corte Superior adota firme entendimento no sentido de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a --- parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido (E-ARR 10472-61.2015.5.18.0211, SDI-I, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 29/5/2020).

"EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. IMPOSSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, §1º, DA CLT. APLICAÇÃO DA REGRA ESPECIAL PREVISTA NA IN 41/2018 C /C ART. 840, §1º, DA CLT. VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO COMO MERA ESTIMATIVA. 1. A controvérsia dos autos cinge-se em definir se os valores atribuídos pela parte aos pedidos na petição inicial limitam a condenação, notadamente na hipótese dos autos em que o reclamante inseriu expressamente ressalva quanto ao valor da causa. 2. A adequada interpretação jurídica das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos parágrafos 1º e 2º do artigo 840, da CLT proporciona impacto na prática trabalhista, eis que introduz novos requisitos aos pedidos trazidos nas petições iniciais protocolizadas nas Varas do Trabalho. 3. A exigência de se consignar, na petição inicial, pedidos certos e determinados já era observada nas reclamações trabalhistas, uma vez que a antiga redação do art. 840, §1º, da CLT não continha detalhes acerca do conteúdo e especificações do pedido. Assim, aplicavam-se subsidiariamente (arts. 769, da CLT e 15, do CPC) os artigos 322 e 324 do CPC, quanto à necessidade de que os pedidos fossem certos e determinados. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 /2017, o §1º do art. 840, da CLT torna-se norma específica que disciplina os requisitos da petição inicial no processo do trabalho. Portanto, além de estipular que os pedidos devem ser certos e determinados, inaugura-se a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação

de seu valor. 4. Sob este viés, a exigência de indicação do valor dos pedidos determinada pelo artigo 840, §1º, da CLT objetiva que, desde a petição inicial, as partes delimitem, com razoável destreza, o alcance de sua pretensão. 5. A despeito disso, a redação do artigo 840, §1º, da CLT de determinação de indicação do valor na petição inicial não é inédita no sistema processual trabalhista. Desde os anos 2000, por meio do art. 852-B, I, da CLT (introduzida pela Lei nº 9.957/2000), passou-se a exigir que as petições iniciais submetidas ao rito sumaríssimo fossem líquidas, por se tratarem de causas que, dada a natureza, possuem condições de ser examinadas de forma mais célere pela Justiça do Trabalho. 6. Assim, o artigo 840, §1º, da CLT passou a prever uma equivalência entre os requisitos da petição inicial das ações submetidas ao rito sumaríssimo e àquelas sob o rito ordinário, cuja natureza das demandas, no entanto, tende a ser de ordem mais complexa. 7. Efetivamente, antes das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas ações submetidas ao rito ordinário, o quantum debeat era estabelecido em fase própria de certificação, qual seja, a liquidação de sentença. Ou seja, apenas depois de ultrapassada toda a instrução processual, orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820 da CLT, com a respectiva colheita de provas e análise de cada uma delas, iniciava-se o momento processual de liquidação dos pedidos. 8. Por força das determinações legais de serem apresentados pedidos certos e determinados, o sistema processual trabalhista então vigente, como houvera de ser, detinha preservados a ampla defesa e o contraditório do réu, que tinha ao seu dispor a possibilidade de contestar cada um dos pedidos, seja na fase de conhecimento, seja na de liquidação. 9. Isto é, o novo comando do art. 840, §1º, da CLT incorpora às demandas trabalhistas sob o rito ordinário critérios técnicos jamais antes exigidos e, uma vez não cumpridos, ter-se-á como consequência, a extinção do processo sem resolução de mérito, conforme determina o também novo §3º, do art. 840, da CLT. Com isso, passou-se a atribuir aos reclamantes o encargo processual de, para ingressar com uma demanda trabalhista, apresentar valores que venham a corresponder ao objeto dos pedidos, sem antes se ter iniciada a fase de instrução processual. 10. Inobstante, o rigor técnico exigido pelo art. 840, §1º, da CLT, interpretado de forma dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista, conduz a um estreitamento do jus postulandi (art. 791, da CLT), que historicamente é uma das características que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. A contrario sensu, preservando-se essa orientação, mesmo com a nova redação do artigo 840, §1º, da CLT manteve-se a orientação de que, na petição inicial, basta "uma breve exposição dos fatos", uma vez que as partes, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular fundamentos jurídicos do pedido. 11. Nesse cenário, a interpretação gramatical do dispositivo pode conduzir à mitigação do jus postulandi, em desatenção ao princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF). 12. A determinação de indicação dos valores dos pedidos nas causas submetidas ao rito ordinário tem como reflexo a controvérsia trazida pela embargante, qual seja, a eventual vinculação ou limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial. 13. De fato, de acordo com a regra da congruência entre os pedidos formulados na ação e a condenação arbitrada (arts. 832, da CLT e arts. 141, §2º e 492, do CPC), nos termos do disciplinado nos arts. 141 e 492 do CPC, os valores indicados na petição inicial de forma líquida limitariam àqueles arbitrados na condenação, sob pena de se incorrer em decisão extra, ultra ou citra petita. 14. A partir desse cenário, a natureza do conflito trabalhista submetido à apreciação desta Corte perpassa, entre outros, a averiguação acerca da (im) possibilidade de se

determinar que a condenação limite-se a exatamente os valores indicados para cada pedido na petição inicial, sob pena de violação aos artigos 141 e 492 do CPC. 15. No caso concreto, diferentemente do que entendeu o acórdão regional recorrido, no que diz respeito à indicação dos pedidos liquidados na petição inicial, a dicção dos dispositivos acima deve ser cotejada não só com uma interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, como também com os princípios da informalidade e da simplicidade, que orientam toda a lógica processual trabalhista. A partir desses princípios, no âmbito desta Justiça Especializada, não se pode exigir das partes reclamantes que, para que recebam a integralidade das verbas a que realmente fazem jus ao final de uma demanda trabalhista, correndo o risco de uma decisão citra, ultra ou extra petita, submetam-se, eventualmente, às regras de produção antecipada de prova e/ou contratação de serviço contábil especializado, a fim de liquidar com precisão cada um dos pedidos para adimplir a exigência do artigo 840, §1º, da CLT e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. Interpretação nesse sentido afrontaria, a um só tempo, o princípio da oralidade e o dispositivo, que, em conjunto, asseguram às partes reclamantes o direito de ir a juízo pleitear as verbas que entendem lhe serem devidas. 16. Ou seja, a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na exordial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve, pois, ser sempre norteada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). 17. Em atenção a isso e considerando o impacto do art. 840, §1º, da CLT na processualística trabalhista, assim como a necessidade de oferecer ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, este Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que determina que "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". 18. A interpretação do art. 840, §1º, da CLT, aliada aos princípios mencionados permite chegar à conclusão de que, tendo o reclamante apresentado, em sua petição inicial, pedido certo e determinado com indicação de valor - estimado -, por um lado, atende-se à exigência do art. 840, §1º, da CLT. Por outro lado, possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório, assegurados pelo artigo 5º, LV, da CF. Trata-se, assim, de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetivamente ao referido artigo celetista. 19. Assim, a Instrução Normativa nº 41/2018 ao se referir ao "valor estimado da causa" acaba por delimitar que o pedido apresentado na petição inicial "com indicação de seu valor" a que se refere o art. 840, §1º, da CLT deve ser considerado de forma estimada, eis que inexistem nos dispositivos do CPC a que faz remissão a instrução normativa qualquer delimitação em sentido contrário. O artigo 291, do CPC, pertinente à análise ora empreendida apenas se refere à necessidade de indicação de "valor certo" da causa, inexistindo, portanto, qualquer obrigação de liquidação do valor da causa, tampouco do pedido, com efeito vinculativo à condenação. Ainda, considerando-se a necessária aplicação supletiva do CPC à hipótese, a ausência de indicação de valores na petição inicial não deve ter como consequência a extinção do feito sem resolução do mérito, devendo-se oportunizar à parte a possibilidade de saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica da Súmula 263 deste TST c/c arts. 4º, 6º e 317 do CPC. 20. Nesse mesmo sentido, interpretando a redação do parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41/2018 em confronto com as exigências

do art. 840, §1º, da CLT e, igualmente dos artigos 141 e 492 do CPC, este Tribunal Superior do Trabalho acumula precedentes no sentido de que os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial devem ser considerados apenas como fim estimado, não havendo limitação da condenação àquele montante. 21. Por fim, não se ignora que a Eg. SBDI-1, do TST, em precedente publicado em 29 /05/2020 (E-ARR-10472-61.2015.5.18.0211, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa) firmou entendimento de que a parte autora, ao formular pedidos com valores líquidos na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, limita a condenação a --- parâmetros, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Ocorre que o precedente em questão configura situação singular, eis que o recurso de embargos analisado foi interposto em ação ajuizada antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e, portanto, da alteração do art. 840, §1º, da CLT c/c Instrução Normativa 41/2018. Assim, não sem razão, a matéria não foi analisada sob a ótica destas normas. Portanto, trata-se o caso concreto de hipótese que revela singularidades quanto àquela analisada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, razão pela qual esta Turma não fica a ela vinculada. 22. A partir do exposto, na hipótese vertente, em que a inicial foi ajuizada em 04/08/2021, incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei 13.467/2017. Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). Embargos conhecidos e não providos" (Emb-RR-55536.2021.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023).

A norma do artigo art.926 do CPC preconiza "*Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente*".

Com amparo em precedentes da SDI-1 do TST, declaro que, para fins de liquidação de sentença, o valor atribuído a cada pedido na exordial é mera estimativa, podendo a condenação atingir cifra inferior ou superior. Tal medida não configura julgamento extra ou ultra *petita* e não viola norma infraconstitucional.

Mantenho a sentença.

Nego provimento ao recurso do reclamado, ITAÚ UNIBANCO S.A.

## RECURSO DO RECLAMADO. HONORÁRIOS PERICIAIS

Reclamado pede seja afastado da condenação o pagamento de honorários periciais, no importe de R\$4.500,00, destinados à médica perita Mariana Dalila Oliveira Silvério (psiquiatra).

Analiso.

O reclamado é sucumbente na pretensão objeto da perícia, logo, responsável pelo pagamento dos honorários periciais, nos termos do artigo 790-B da CLT.

Em relação ao valor dos honorários, vale lembrar que o seu arbitramento está no campo do prudente arbítrio do juiz, devendo apenas ser obedecido o princípio da razoabilidade, ou seja, a verba honorária deve ser proporcional ao volume de trabalho, à complexidade da matéria e ao tempo gasto na sua realização.

Diante do grau de zelo do profissional e das peculiaridades da perícia médica realizada, **mantenho** o valor de R\$4.500,00, destinado à médica psiquiatra Mariana Dalila Oliveira Silvério.

Nego provimento ao recurso do reclamado.

## RECURSO DO RECLAMANTE. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Sentença julgou improcedente o pedido de diferença salarial por equiparação e reflexos.

Reclamante pugna pela reforma, alegando que faz jus à equiparação salarial com o paradigma ---, gerente operacional do banco reclamado.

Alega que "(...) 61. No caso em tela, além de as agências que o Reclamante /Recorrente trabalhou serem maiores, a quantidade de seus subordinados era menor (4 pessoas, conforme consta do depoimento de --- --- - fl. 1555) e, ainda, sequer contava com pessoa específica para uma das tarefas que mais exigiam tempo - tesouraria -, enquanto que a unidade que o paradigma trabalhava possuía pessoa própria para a referida tarefa. 62. Nesse contexto, não há que se falar em diferenciação quanto à perfeição técnica entre paradigma e Reclamante."

Afirma que "72. Não é crível supor que a gerente regional ---, que não gostava do Reclamante e que alterava as notas dos gerentes subordinados - fatos provados nos autos! -, não tenha alterado a nota do Obreiro para que sua avaliação de produtividade caísse. (...) 74. Ora, notase que no ano de 2021 a avaliação do Recorrente foi ainda maior do que a do paradigma. Ademais, as outras notas sequer possuem uma margem maior do que 1.0 de diferença. 75. Em suma, as avaliações não devem ser consideradas como parâmetro de comparação da produtividade entre o Reclamante e paradigma."

Analiso.

Prestação laboral perdurou de 21/01/1994 a 01/08/2022.

Houve pronúncia de prescrição quanto aos créditos exigíveis anteriormente a 07 /08/2017 (artigo 7º, XXIX, da CF).

Anteriormente à vigência da Lei 13.467/2017, a norma disciplinava o seguinte "Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão nos casos de acesso por antiguidade, desde que haja quadro organizado em carreira."

Ao deslinde da controvérsia em torno de equiparação salarial, na forma do art. 461 da CLT, interessa perquirir sobre a existência dos seguintes requisitos: mesmo empregador, contemporaneidade, identidade de atribuições, mesma localidade, diferença de tempo na função não superior a dois anos, mesma produtividade e perfeição técnica, inexistência de plano de cargo e salário.

Quanto à distribuição do ônus probatório, incumbe ao empregado a prova da identidade de funções e da existência da simultaneidade na prestação dos serviços.

Ao réu cabe provar os fatos impeditivos, modificativos e extintivos da equiparação salarial, quais sejam, a diferença de produtividade e de perfeição técnica, tempo de serviço do paradigma superior a dois anos na função ou quadro de carreira homologado.

Sobre a equiparação salarial, a jurisprudência consagrou o seguinte entendimento:

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-I nº 328 - DJ 09.12.2003).

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Cor-te Superior; b) na hipótese de equiparação

salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-I nº 298 DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977).

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-I nº 252 - inserida em 13.03.2002).

Nesta ação, o autor postulou equiparação salarial (art. 461 da CLT) e apontou como paradigma o gerente operacional ---.

Em defesa, o reclamado rechaçou fatos e pretensão. Disse que o paradigma teve trajetória profissional distinta e recebia avaliações melhores do que o reclamante, além de reajustes salariais por mérito, o que não ocorreu com o autor, sendo o paradigma avaliado "acima do esperado" com notas superiores, frequentemente e o reclamante recebeu avaliação "dentro do esperado" (fls. 215-7 ID e4374e2).

Em audiência, o autor disse *"que a partir de 2002 foi gerente operacional; que a partir 2016 foi gerente operacional na agência da ---; que depois foi no mesmo cargo na agência da --- até novembro de 2021; que depois foi para agência da avenida --- e ficou vinte e poucos dias e saiu de licença; (...) que --- também era gerente operacional; que --- ficou no lugar do depoente na agência da ---; (...) que --- foi admitido direto no Itaú... que --- atuou na agência de Anápolis na ---; que a agência da --- é maior do que a ---, --- e ---; que --- ficou seis meses na agência da ---; que antes o paradigma trabalhou nas mesmas agências do depoente na --- e Praça bom Jesus; que nem o depoente e paradigma trabalharam no Personnalité; que nunca trabalhou junto com o paradigma na mesma agência; que eixo X é o eixo da*

*produtividade e o eixo Y é o eixo comportamental; que não sabe se a produtividade do paradigma era igual do depoente" (fls. 1553-4).*

Ficha funcional do reclamante --- (fl. 261-2 ID.3a73a71) informa admissão em 21/10/1994, à época Banco do Estado de Goiás, esteve lotado na agência --- (Anápolis), no período de 2014 a 31/10/2020. Em 01/11/2020, o reclamante foi transferido para a agência Avenida Brasil (Anápolis), onde ficou até 31/08/2021. Em 01/02/2022, autor foi transferido para agência Parque das Nações (---, agência 6376), onde permaneceu até o desligamento, em 01/08/2022

Na agência --- (0208), o reclamante trabalhou de 2012 a 2013, período acobertado pela prescrição.

Ficha funcional do paradigma --- --- (fl. 586-7) informa admissão em 10/05/1993, ele permaneceu na agência 8096 (Anápolis 15 de Dezembro), no período de 01/08/2015 a 30/09/2020. Em 01/10/2020, foi transferido para agência --- (Anápolis). Em 01/08/2021, foi transferido para agência 0208 (---) e lá permaneceu até 06/02/2023.

Reclamante e paradigma ocuparam cargo idêntico no banco.

No mês 03/2021 (fl. 471), foram pagos ao reclamante salário base (R\$3.866,62); comissão de cargo (R\$3.209,29). No mês 05/2020 (fl.455), foram pagos ao reclamante salário base (R\$3.809,47); comissão de cargo (R\$3.161,86). No mês 10/2020 (fl.464), foram pagos ao reclamante salário base (R\$3.479,96); comissão de cargo (R\$2.888,36)

Em relação ao paradigma --- ---, consta nos documentos que, no mês 03/2021 (fl. 723), foram pagos salário base (R\$4.135,94); comissão de cargo (R\$3.432,83). No mês 05/2020 (fl.709), foram pagos salário base (R\$4.074,81); comissão de cargo (R\$3.382,09). No mês 10/2020 (fl.715), foram pagos salário base (R\$4.135,94); comissão de cargo (R\$3.432,83)

A prova documental revela que o reclamante e o paradigma --- --- ocuparam cargo idêntico no banco, entretanto, havia discrepância salarial entre eles, quanto à remuneração da função exercida como gerente operacional/gerente de atendimento de agências (salário base + comissão de cargo).

Em relação à identidade de funções e perfeição técnica, foram colhidos depoimentos.

A testemunha --- disse "que trabalha há 23 anos na reclamada; que trabalhou junto com o reclamante na agência da --- em 2014 e em 2021 trabalhou com o reclamante na agência da --- em 2022, por um mês, um mês e meio; que a depoente era gerente geral e --- era gerente regional; que a partir agosto 2021 deixou de existir a gerente operacional e o reclamante foi para agência da depoente como gerente de atendimento; que a equipe do reclamante era de 5 pessoas; que o reclamante estava voltando de licença; que não trabalhou com o reclamante na agência da --- e Avenida ---; que o paradigma era gerente, na ---; que faziam as mesmas funções do reclamante; que a agência da --- é de porte bronze e da --- de porte diamante; que a --- é porte ouro; que na época que a --- foi encerrada era bronze; que o reclamante já trabalhou na agência do Jundiá e ---; que são agências grandes; que não tinha diferença de produtividade entre o reclamante e paradigma.(...) que sempre teve tesoureiro na agência da ---; que depois de 2021 quase não tem mais tesoureiro nas agências; que o reclamante tinha o tesoureiro na agência da ---, --- e na ---; (...) que a pontuação é gerada pelo sistema X; que o eixo X e pela produtividade e eixo Y pela avaliação dos companheiros; que a --- podia aumentar até 20% na nota do X."

A testemunha --- --- disse "que trabalhou para a reclamada de julho de 2016 a fevereiro de 2020, que trabalhou até março de 2019 na agência da --- e depois foi para agência de Jundiá cobrindo férias; que o depoente era supervisor operacional; que trabalhou com o reclamante na agência da ---; que o reclamante era gerente operacional; que a agência do reclamante era composta por ele e mais 4 caixas; que não tinha tesoureiro; que o reclamante acumulava na função de tesoureiro; que o reclamante era responsável pelo atendimento nos caixas, caixa eletrônicos e numerários; que era responsável por toda agência; (...) que o reclamante cumpria as metas da agência; --- majorava as metas em 40 a 50% a mais no banco; que tinha meta do banco e da ---; que poucos conseguiam; que o reclamante conseguia.(...); que --- falou que tinha que ter tesoureiro na agência da ---, mas demorou um tempo para colocarem; que o depoente saiu como supervisor operacional que era tesoureiro; que conheceu a Sra. --- e foi para ser tesoureira; que logo saiu para fazer cobertura em outras agências; que só foi colocada como tesoureira para enrolar o ---; que não presenciou a visita do --- em outra agência; que os bons funcionários da equipe do reclamante foram retirados pela ---; que todo mundo queria somente os bons funcionários e sobravam somente os ruins para o reclamante; (...); que trabalhou diretamente com o reclamante de julho de 2016 a março de 2019; que em todas as visitas via a --- falando com o reclamante; que --- ia uma vez por semana na agência; que --- era gestora regional e supervisionava todas agências; que não conhece ---; que o gerente regional era somente ---; que --- era diretor; que não participou de grupo de WhatsApp com o reclamante."

A única testemunha do reclamado foi a Sra. ---, a qual declarou que "trabalha no banco Itau desde março de 2011;(...); que quando a depoente foi trabalhar na agência da --- não tinha tesouraria; que depois que a depoente saiu de lá foi transferida para 15 de

*dezembro para a agência da --- que ficou vaga de novo; que quando a depoente foi para --- não tinha tesoureiro; que foi colocada lá como teste; (...) que tinha um grande volume de trabalho na tesouraria; que acredita que precisava de mais alguém nesse serviço; que trabalhou com o paradigma na 15 de dezembro; que a depoente foi para agência da 15 de dezembro com pouco fluxo; que a --- tinha mais volume de serviço; que a agência --- tem mais serviço por conta dos funcionários do INSS que foram deslocados para lá; (...)*".

Não há prova atestando que a Sra. --- teria reduzido a avaliação do autor no sistema de pontuação no banco - "Sistema X" - cujas variáveis são representadas por eixo X (produtividade) e eixo Y (avaliação dos companheiros). A testemunha --- apenas reproduziu o que ela escutou do autor desta ação.

A prova revela que o "Sistema X" possui duas variáveis, representadas por eixo X (produtividade) e eixo Y (avaliação dos companheiros). Dessa forma, não é possível inferir que a pontuação computada no "Sistema X" representa maior produtividade com melhor perfeição técnica do paradigma --- em relação ao trabalho prestado pelo reclamante que, aliás, cumpria as metas estabelecidas pelo banco, conforme ficou comprovado nos autos, sendo ambos ocupantes de idêntica função no banco.

Autor acumulava atribuições em sua agência, conforme atestou a prova oral, e laborava com menor número de empregados em relação a outras agências, desempenhando as mesmas atribuições que o paradigma.

Colhe-se da prova que nas unidades onde trabalharam autor e paradigma, situadas no município de Anápolis/GO, havia diferença no porte das agências.

Precedentes desta Terceira Turma rejeitam o critério fundado no porte de agência bancária como prova de maior produtividade e perfeição técnica para justificar discrepância salarial entre autor e paradigma. Cito os julgados RORSum-0010828-51.2022.5.18.0004, em 17/03/2023; ROT0010366-90.2019.5.18.0007, em 06/03/2020.

Portanto, declaro que não há prova capaz de demonstrar a diferença de produtividade e perfeição técnica entre reclamante e paradigma, tendo ambos exercido função "Gerente Operacional", posteriormente, alterada nomenclatura para "Gerente de Atendimento de Agência", no mesmo município de Anápolis, desempenhando as mesmas atribuições.

Enfim, comprovados os requisitos do artigo 461 da CLT, **defiro** o pedido de equiparação salarial (salário-base + comissão de cargo), com o paradigma --- ---. Por conseguinte, **condeno** o reclamado à incorporação e pagamento das diferenças salariais (art. 461 CLT) com reflexos em parcelas salariais presentes nos contracheques do reclamante (exemplo DSR, horas extras, gratificação semestral, abono salarial da categoria, férias +1/3, 13º salários), bem como reflexos em aviso prévio indenizado, FGTS + 40%. **Reformo a sentença.**

Dou provimento ao recurso do reclamante.

## **RECURSO DO RECLAMANTE. DIFERENÇA SALARIAL. FAIXA SALARIAL. CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO E MÉRITO. CIRCULAR RP52**

Reclamante pede a reforma da sentença, alegando que o empregador não observou a política de remuneração existente no Banco, conforme Circular Normativa Permanente RP52. Requer pagamento de diferenças salariais.

Análise.

Na exordial, autor alegou existência de política de administração da remuneração fixa dos empregados, conforme Circular Normativa Permanente RP-52, que confere reajustes salariais aos empregados de acordo com as avaliações, postulando a realização de perícia para análise das avaliações mensais individuais e tabelas salariais e a exibição de toda a documentação necessária, sob pena de se considerar *"no importe de R\$2.000,00 (dois mil) mensais em relação a ausência de aplicação da faixa salarial, no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) mensais em razão da ausência de aplicação da faixa salarial de promoção, e por fim, o percentual de 10% sobre o salário e comissão de cargo à título de aumento por mérito, com reflexos em DSR, horas extras pagas, gratificações semestrais (Súmula 115 /TST), PR (participação nos resultados), premiações do Programa de Metas Agir que estiverem registradas em seus contracheques, abonos salariais da categoria, comissões e todas as demais parcelas de natureza salarial, bem como aviso prévio indenizado, férias +1/3, 13ºsalários, FGTS + 40%."* (fl. 25).

Em defesa, o reclamado disse "RP-52, que corresponde a uma Política de Administração da Remuneração Fixa, é um documento interno do reclamado a fim de estabelecer diretrizes e princípios à remuneração dos colaboradores, o qual não se assemelha nenhum pouco a um quadro de

carreira, especialmente porque nunca foi homologado perante o MTE." E resume: "Define os princípios e critérios de remuneração fixa aplicados na admissão, no mérito e na promoção". (fl. 202). E esclarece que *"não possui tabelas com faixas salariais ou política salarial interna com critérios claros e objetivos para concessão de mérito e promoção"* (fl. 202), sendo observado os pisos salariais, as CCTs e a isonomia, havendo meras recomendações de reajuste, dispondo, claramente, o regulamento, que não se trata de plano de cargos e salários.

É do autor o ônus da prova, porquanto fato constitutivo do direito alegado na exordial.

O documento "Circular Normativa Permanente RP-52" (fl. 781-5) estabelece *"critérios de remuneração fixa aplicados na admissão, no mérito e na promoção, de modo a garantir o alinhamento às atitudes do Nosso Jeito às melhores práticas de mercado e aos princípios de meritocracia"* (fl. 781).

A "Circular Normativa Permanente RP-52" dispõe da seguinte forma:

#### "4.2 Mérito

Entende-se por mérito o aumento salarial que não é acompanhado por mudança de nível de cargo.

Aplicado para reconhecer performances e competências diferenciadas, considerando tanto os resultados atingidos pelo colaborador quanto as atitudes esperadas pela organização, descritas no Nosso Jeito e nos princípios da meritocracia. Ainda, será levado em conta além da meritocracia, outros fatores como: alinhamento com o mercado, práticas internas, performance, orçamento, entre outras questões.

Recomenda-se que os colaboradores tenham tempo mínimo na área ou na função de seis meses, não tenham recebido aumento por mérito ou promoção nos últimos seis meses e que sejam submetidos a validação do Comitê da Área/Diretoria. É necessária Avaliação no PEP (Planejamento Estratégico de Pessoas) como "performando" ou acima."

#### 3. 3 Promoção

Entende-se por promoção a alteração de cargo para um nível superior.

Aplicada quando a performance e as competências de um colaborador superam, consistentemente, as expectativas para o cargo que ele ocupa, e ele torna-se apto a assumir mais responsabilidades.

Para cargos de gestão, é recomendável que o colaborador passe por uma análise de perfil. Essa análise é realizada por consultoria externa e objetiva avaliar se as atitudes e valores do colaborador estão aderentes ao Nosso Jeito e se ele tem potencial para assumir desafios de maior complexidade. Ainda, será levado em conta além da meritocracia, outros fatores como: alinhamento com o mercado, práticas internas, performance, orçamento, disponibilidade de vagas, entre outras questões. Recomenda-se que os colaboradores tenham o tempo mínimo na área ou na função de um ano, não tenham tido aumento por mérito nos últimos seis meses e que sejam submetidos a validação do Comitê da Área /Diretoria. É necessária Avaliação no PEP (Planejamento Estratégico de Pessoas) como "performando" ou acima."

As regras estabelecidas na "Circular Normativa Permanente RP-52" estabelecem que as decisões por mérito e promoção, devem observar avaliação individual dos empregados, somando a outros parâmetros, dentre eles o alinhamento de mercado, práticas internas e outros fatores como orçamento e disponibilidade de vagas (fl. 781).

Os critérios objetivos são orientados e não retiram a discricionariedade do gestor, tanto que, expressamente, prevê não apenas a anuência do gestor, mas a solicitação do gestor imediato.

Ao contrário do alegado pelo autor, a referida Circular não se equipara a plano de cargos e salários, tratando-se de normativo que visa estabelecer um mesmo alinhamento para fixação de remuneração inicial, quando o empregado é admitido, e ainda de reajustes decorrentes de promoção /merecimento, traçando critérios que devem ser observados e recomendando os percentuais de reajuste e, por isso, não há se falar em homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Não há prova de que o reclamante fora preterido, obstando-lhe promoção, inclusive ele fora avaliado com "destaque X".

As avaliações do reclamante, referentes ao período não prescrito, por exemplo ciclo de 2017 a 2021 (fls. 522-37 - IDs 2813f4b, 0fa27a0 e 3a97615), informam que houve um decréscimo no desempenho do reclamante a partir de 2020, saindo o reclamante de "*destaque x*" para "*abaixo do esperado*".

Essa avaliação está compatível com a própria narrativa do reclamante, constante na exordial (fl. 19), ao descrever seu estado de espírito e as enfermidades que lhe acometeram, além da perda de entes queridos, de forma trágica e inesperada, circunstâncias essas que respaldam ausência de promoção.

Verdadeiramente, o autor não comprovou que a Circular Normativa Permanente RP-52 foi desconsiderada e que teria direito às promoções por merecimento, tendo em vista o resultado das avaliações e demais critérios como a existência de vaga e de viabilidade orçamentária, por exemplo, presentes no referido documento.

Enfim, ausente a prova da existência do direito alegado na exordial, não há nada a prover fundado no artigo 400 do CPC, porquanto o ônus da prova de fato constitutivo é do autor, entretanto, desse ônus não se desincumbiu. **Mantenho a sentença.**

Nego provimento ao recurso do reclamante.

## **RECURSO DO RECLAMANTE. RESTITUIÇÃO DOS DESCONTOS DE PLR**

Reclamante alega que *"93. Diferente do que entendeu o Juízo, os documentos acostados à defesa, especificadamente de ID. 85f2661, demonstra que a Recorrida efetuava os descontos a título de participação de resultados. 94. Embora a rubrica dos descontos, que consta dos demonstrativos de pagamento, não detalhe que o desconto do PLR estava sendo efetivado em decorrência de inadimplência de clientes, é possível constatar que, de fato, estava sendo descontada a parcela. A título exemplificativo, confira o documento de fls. 400, 417 e 433, respectivamente (...) 97. Destarte, o Recorrente requer a reforma da decisão para que a Reclamada/Recorrida seja condenada a restituir os valores descontados a título de PLR ou PR, por todo o pacto laboral imprescrito, nos valores apurados nos demonstrativos de pagamento."*

Analiso.

Na exordial, autor alegou desconto anual na parcela PR Participação dos Resultados do RGO, decorrentes de prejuízos sofridos em razão da inadimplência de clientes (PDD Provisão de

Devedores Duvidosos), pugnando pela restituição e se não apresentados os documentos que seja considerada a média anual de R\$10.000,00 com "reflexos em DSR, horas extras pagas, gratificações semestrais (Súmula 115/TST), PR (participação nos resultados), premiações do Programa de Metas Agir" (fl. 21).

Em defesa, o reclamado negou os fatos e disse que o sistema de participação nos resultados PR sempre foi mais vantajoso, substituindo o PLR previsto em norma coletiva.

Em sede de impugnação à defesa, o reclamante apenas nega a tese da defesa e não apontou os descontos efetuados. Nenhuma prova foi produzida, de modo a comprovar descontos decorrentes de inadimplência de clientes na parcela Participação de Resultados

À míngua de prova de supostos descontos, decorrentes de inadimplência, mantenho a sentença que julgou improcedente o pedido.

Nego provimento ao recurso do reclamante.

## **MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DAS PARTES. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Sentença arbitrou honorários advocatícios sucumbenciais de 10% sob a responsabilidade do reclamado.

Reclamado pede *"a exclusão da condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais, nos termos do art. 791-A da CLT. Subsidiariamente, caso assim não seja, requer a diminuição dos honorários para o mínimo legal de 5%."*

Reclamante pede majoração do percentual de honorários advocatícios sucumbenciais para 15%.

Analiso.

Considerando a complexidade da causa, o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o serviço para todos os aspectos discutidos nesta lide, na forma do artigo 791-A da CLT, **mantenho o percentual de 10%** de honorários advocatícios sucumbenciais, sob responsabilidade do reclamado.

Nego provimento aos recursos das partes.

## CONCLUSÃO

Conheço dos recursos do reclamante e do reclamado (ITAÚ UNIBANCO S.A). No mérito, dou parcial provimento ao recurso do reclamante e nego provimento ao recurso do reclamado, nos termos da fundamentação supra.

Provisoriamente, arbitro à condenação novo valor de R\$100.000,00 (cem mil reais). Custas de 2%, no importe de R\$2.000,00 (dois mil reais).

É como voto.

## ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária presencial hoje realizada, prosseguindo no julgamento iniciado na sessão virtual do dia 12.04.2024, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos

e, no mérito, por maioria, dar parcial provimento ao do Reclamante e negar provimento ao do Reclamado, nos termos do voto da Relatora. Votou vencida, em parte, a Desembargadora Wanda Lúcia Ramos da Silva que dava parcial provimento a ambos os recursos, sendo o do obreiro de forma menos ampla e que juntará voto parcialmente vencido quanto ao tópico

"MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DAS PARTES. DOENÇA OCUPACIONAL. ADOECIMENTO PSÍQUICO DE EMPREGADO BANCÁRIO. ASSÉDIO MORAL. PERÍCIA MÉDICA PSIQUIÁTRICA. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. ADESÃO AO PDV. COAÇÃO ". Sustentou oralmente, pelo Recorrente/Reclamante, o Dr. ---.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS (Presidente), ELVECIO MOURA e WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA. Presente na assentada de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Sessão de julgamento secretariada pela Diretora da Coordenadoria de Apoio à Terceira Turma, Maria Valdete Machado Teles.

Goiânia, 25 de abril de 2024.

**ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS**  
**Relatora**

**Voto vencido**

**DOENÇA OCUPACIONAL. ADOECIMENTO PSÍQUICO DE EMPREGADO BANCÁRIO. ASSÉDIO MORAL. PERÍCIA MÉDICA PSIQUIÁTRICA. CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL. ADESÃO AO PDV. COAÇÃO (MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS DAS PARTES)**

Data venia, dirirjo do voto condutor.

O reclamante, na petição inicial, alegou que desenvolveu doença ocupacional, classificada pelo Código Internacional de Doenças como Esgotamento, CID 10 - Z73.0, conhecida como "Síndrome de Burnout" ou "Síndrome do Esgotamento Profissional", "em função das extenuantes atividades inerentes ao trabalho bancário, e do assédio moral sofrido por anos a fio num ambiente profissional/corporativo extremamente extenuanta" (sic, ID. b105524).

Determinada a realização de perícia médica, a i. perito apresentou a

seguinte conclusão:

"Após anamnese, exame psíquico e estudo do processo é possível concluir que o reclamante apresenta quadro compatível com CID 10 F 33.2 (Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos). Está em uso de nitrzepan 5 mmg, escitalopram 20 mg, diazepam 10 mg, lamitor 50 mg e fenergan 25 mg. Ainda apresenta sintomas depressivos graves, estando incapaz ao labor, total e temporariamente. Houve períodos de incapacidade ao labor, quando seu médico assistente solicitou afastamento (relatórios médicos contidos no Processo). Não é possível estabelecer nexos causal direto com o labor, pois a depressão é de etiologia multifatorial, estando envolvidos predisposição genética, fatores intrapsíquicos e fator estressor. **Porém, há concausa/agravamento do quadro de forma leve, pela dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho, acabando por agravar o quadro. Os principais responsáveis pelo quadro são os fatores extra laborais, isso porque o reclamante não possuía recursos egoicos suficientes para lidar com situações estressoras.**

Ademais, **não houve melhora após o afastamento do ambiente de trabalho**, mostrando não ser o trabalho o único fator estressor responsável pelo agravamento do quadro, pois se assim fosse, deveria haver melhora, mesmo que parcial. Importante ressaltar que **os documentos do INSS mostram que o quadro inicialmente foi agravado por problemas pessoais e não pelo labor no Banco. Houve agravamento relacionado ao Banco, no final do contrato de trabalho, em 2022, quando seus superiores passaram a solicitar que o mesmo pedisse demissão da Agência, pois não tinha o perfil adequado para laborar no Banco.** Em relação à cirurgia do quadril, apresenta limitação de movimento e redução de força. Necessita tratamento adequado para melhora. Tal quadro se iniciou por necrose avascular da cabeça femoral, não podendo estabelecer nexos causal direto com o labor e nem mesmo concausa /agravamento, pois conforme relatado pelo reclamante, houve piora após infecção por covid 19, porém por se tratar de infecção comunitária, não é possível rastrear qual a origem da infecção." (ID. eed70dd, grifei).

Em audiência, foram colhidos os seguintes depoimentos:

"que a partir de 2002 até aqui foi gerente operacional; que a partir 2016 foi gerente operacional na agência da ---; que depois foi no mesmo cargo na agência da --- até novembro de 2021; que depois foi para agência da avenida --- e ficou vinte e poucos dias e saiu de licença; que gerente operacional é responsável pela gestão de toda agência, gestão de pessoal, gestão de terceirizados, estagiários e menores aprendizes e pelo cumprimentos das metas da área operacional; que --- também era gerente operacional; que --- ficou no lugar do depoente na agência da ---; que antes o --- era gerente operacional; que acha que o --- que era gerente desde 2004, 2005; que o depoente é oriundo do extinto BEG desde novembro de 2001; que passou para Itau em março de 2001 e passou para gerente operacional; que --- foi admitido direto no Itau;**que fez a opção pelo PDV no último dia; que foi coagido em aderir o PDV porque não tinha condições físicas e psicológicas; que foi coagido por ---, gerente regional;** que --- reside em Brasília e trabalha no polo em Anápolis; que disse que se o depoente quisesse sair com algum dinheirinho tinha que aderir ao PDV; que não tinha intenção de aderir ao PDV; que a --- falou presencialmente uma vez e outra vez através da gestora --- Carla; que tinha conhecimento do PDV; que o depoente tinha por objetivo de vida o trabalho no banco, por isso fez o concurso para o BEG, quando o Banco foi vendido para o Itau veio para Anápolis, único lugar onde tinha agência e trabalhou esse tempo todo e adoeceu na gestão da Sra. ---; que --- exigia metas fora do normal; que nunca as metas atingidas eram suficientes; que tinha acesso aos produtos vendidos sobre os quais incidiam o AGIR, mas não podia verificar se os cálculos estavam correto; que no começo de cada mês manda as metas em pontos e se atingisse a pontuação mínima receberia a gratificação; que tudo que fizesse além da pontuação mínima recebia gratificação; que o banco exigia mil pontos, mas a --- exigia 1400 a 1500 pontos; que as metas eram da equipe; que fazia parte da equipe do depoente mais 4 caixas; que a --- retirou os membros de alta performance da equipe do depoente para outra agência e mandou funcionários problemas para a agência do depoente, por isso teve muito rotatividade; que isso só aconteceu na época da Sra. ---; que ela acusava o depoente de não usar as ferramentas do Banco para demitir o pessoal; que ela mandava os funcionários para o depoente demitir; que mesmo assim o depoente atingia as metas; que sempre conseguiu; que as avaliações eram individuais, inclusive do depoente; que não está trabalhando; que não está aposentado

e não exerce atividade socioeconômica; que está recebendo benefício do INSS; que tem uma esposa e filha de 23 anos e está estudando; que a esposa do depoente trabalha; que fazia consulta com uma psicóloga através do programa OK; que queria reduzir o labor diário do depoente por 2h, mas o depoente não concordou porque sabia que seria perseguido pela ---; que a psiquiatria pediu para tirar o depoente da avaliação do AGIR, mas a Sra. --- não cumpriu; que --- não cumpriu porque não considerava o depoente um ser humano." (depoimento pessoal do autor).

A testemunha ---, arrolada pelo reclamante, disse "que trabalha há 23 anos na reclamada; que trabalhou junto com o reclamante na agência da --- em 2014 e em 2021 trabalhou com o reclamante na agência da --- em 2022, por um mês, um mês e meio; que a depoente era gerente geral e --- era gerente regional; que a partir agosto 2021 deixou de existir a gerente operacional e o reclamante foi para agência da depoente como gerente de atendimento; que a equipe do reclamante era de 5 pessoas; que o reclamante estava voltando de licença; que não trabalhou com o reclamante na agência da --- e Avenida ---; que o paradigma era gerente, na ---; que faziam as mesmas funções do reclamante; que a agência da --- é de porte bronze e da --- de porte diamante; que a --- é porte ouro; que na época que a --- foi encerrada era bronze; que o reclamante já trabalhou na agência do Jundiá e ---; que são agências grandes; que não tinha diferença de produtividade entre o reclamante e paradigma; **que a depoente era gestora do reclamante e várias vezes a --- ligou perguntando se o reclamante ia aderir o PDV; que a depoente disse que o reclamante não ia aderir ao PDV, porque o plano não era interessante para ele e ele queria continuar trabalhando para ele; que --- disse para depoente falar para o reclamante que ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco; que --- disse que o reclamante não ia acompanhar a evolução do banco;** que o reclamante ficava recebendo informações recorrentes por e-mail e SMS; **que o reclamante era sempre questionado pela ---; que acha que --- ligou para o depoente; que --- queria que aderisse de qualquer forma, porque ele não tinha mais perfil para trabalhar no banco;** que recebiam remuneração variável até 1.200 pontos mas --- queria que fizesse 1.300, 1.400, 1.500 pontos; que --- exigia metas acima que não seriam pagas pela remuneração variável; que não tinha essa cobrança de metas antes da ---; que a depoente também adoeceu por isso, assim como reclamante; que a depoente também foi diagnosticada por síndrome de burnout e ficou afastada por 9 meses; que de 6 a 8 empregados da --- pediram desligamento porque não suportaram a pressão da ---; que o paradigma também saiu de licença saúde antes da depoente quando retornou da licença foi dispensado; que não sabe qual foi a doença do paradigma; que não teve nenhum problema em comparecer a audiência porque retornou hoje de licença médica; que a depoente foi excluída do grupo de WhatsApp porque entrou de licença; que foi a --- quem excluiu; que só foi incluída depois de um mês quando pediu para ser incluída; que quando retornou de licença ficou na agência da --- e só voltou para Anápolis por conta da liminar; que a depoente foi novamente excluída no grupo de WhatsApp porque foi rebaixada de cargo por conta da liminar; que isso tudo foi obra da ---; que a depoente foi excluída de todas as reuniões pela ---; que o RH mandou um formulário de desligamento quando estava de licença; que o RH disse que daria acesso quando a depoente retornasse de licença; que plano de cargo é para gerente geral, gerente de atendimento, líder de tesouraria e agente de negócios; que sempre teve tesoureiro na agência da ---; que depois de 2021 quase não tem mais tesoureiro nas agências; que o reclamante tinha o tesoureiro na agência da ---, --- e na ---; que a --- fazia ameaça velada se não cumprisse as metas delas; que acha que foi transferida para Abadiânia porque fez a denúncia da --- e pela licença também; que a pontuação é gerada pelo sistema X; que o eixo X e pela produtividade e eixo Y pela avaliação dos companheiros; que a --- podia aumentar até 20% na nota do X; que houve casos dela aumentar; que --- diminuiu a nota do reclamante na Avenida Brasil; que o reclamante falou isso para a depoente; que tinham o canal de denúncias: Onbudsman e o Fique OK para saúde mental; que não sabe se o reclamante fez denúncias nesse canal; que o funcionário não fica sabendo o que faz com as denúncias; que a depoente teve retorno do caso dela; que o retorno da depoente foi improcedente; que o --- foi para a agência da --- em agosto de 2021; que acha que ficou lá até sair de licença; que o reclamante sempre entregou as metas; que --- nem conversava com o reclamante; que uma vez a --- fez uma reunião na agência e conversou separado com o reclamante, mas não sabe o motivo da reunião; que isso foi logo depois que o reclamante retornou de licença e foi aberto o PDV; que o regional tem o controle de metas; que as metas das agências do regional compõe a meta do gerente regional" (primeira testemunha obreira).

A testemunha --- ---, também arrolada pela parte autora, disse "que trabalhou para a reclamada de julho de 2016 a fevereiro de 2020, que trabalhou até março de 2019 na agência da --- e depois foi para agência de Jundiá cobrindo férias; que o depoente era supervisor

operacional; que trabalhou com o reclamante na agência da ---; que o reclamante era gerente operacional; que a agência do reclamante era composta por ele e mais 4 caixas; que não tinha tesoureiro; que o reclamante acumulava na função de tesoureiro; que o reclamante era responsável pelo atendimento nos caixas, caixa eletrônicos e numerários; que era responsável por toda agência; que conheceu --- na agência; que era --- era gerente regional; que o reclamante cumpria as metas da agência; --- majorava as metas em 40 a 50% a mais no banco; **que tinha meta do banco e da ---; que poucos conseguiam; que o reclamante conseguia.**(...) que o depoente era caixa na agência da --- e a --- disse que o reclamante não era o tipo de gerente que o banco queria, para o depoente não se espelhar nele; que a --- tratava diferentemente os gerentes; que tinham grupo dos que ela gostava ou não; que o reclamante fazia parte do grupo que ela não gostava mesmo que ele entregasse as metas; que --- era superior da --- que ele sempre fazia visitas nas agência; que ninguém tinha coragem de reclamar da --- para o ---; que --- falou que tinha que ter tesoureiro na agência da ---, mas demorou um tempo para colocarem; que o depoente saiu como supervisor operacional que era tesoureiro; que conheceu a Sra. --- e foi para ser tesoureira; que logo saiu para fazer cobertura em outras agências; que só foi colocada como tesoureira para enrolar o ---; que não presenciou a visita do --- em outra agência; que os bons funcionários da equipe do reclamante foram retirados pela ---; que todo mundo queria somente os bons funcionários e sobravam somente os ruins para o reclamante; que presenciou a demissão do Nério; que não suportou a pressão da ---; que não presenciou outros pedidos de demissão por conta da ---; que ---, --- adoeceram por conta das pressões da ---; que trabalhou diretamente com o reclamante de julho de 2016 a março de 2019; que em todas as visitas via a --- falando com o reclamante; que --- ia uma vez por semana na agência; que --- era gestora regional e supervisionava todas agências; que não conhece ---; que o gerente regional era somente ---; que --- era diretor; que não participou de grupo de WhatsApp com o reclamante."

A única testemunha do reclamado, Sra. ---, declarou que "trabalha no banco Itau desde março de 2011; que a depoente é líder de tesouraria na agência da ---; que trabalhou junto com o reclamante na agência da --- em 2015 e depois na agência da --- em 2018 de 3 a 4 meses; que quando a depoente foi trabalhar na agência da --- não tinha tesouraria; que depois que a depoente saiu de lá foi transferida para 15 de dezembro para a agência da --- que ficou vaga de novo; que quando a depoente foi para --- não tinha tesoureiro; que foi colocada lá como teste; (...) que tinha um grande volume de trabalho na tesouraria; que acredita que precisava de mais alguém nesse serviço; que trabalhou com o paradigma na 15 de dezembro; que a depoente foi para agência da 15 de dezembro com pouco fluxo; que a --- tinha mais volume de serviço; que a agência --- tem mais serviço por conta dos funcionários do INSS que foram deslocados para lá; que viu e conhece a ---; que --- é gerente regional que gerencia todas as agências de Anápolis; que não vai todos os dias na agência; que --- tem calendário de visitas; que nunca viu a --- conversando com o autor; que a meta do AGIR é de 1.200 pontos; que a --- pede 1.300 pontos; que não viu pedindo 1.400 ou 1.500; que era apurada meta por agência dos últimos seis meses; que na época do PDV a depoente não estava trabalhando mais com o reclamante".

Pela prova oral produzida, entendo que não ficou demonstrado que havia abusos na cobrança de metas pelo reclamado, tanto é que a segunda testemunha obreira confirmou que o reclamante conseguia atingir as metas.

O que se infere é que, a cobrança por metas, ainda que pudesse ser mais incisiva, não era excessiva, tampouco gerava situações de constrangimentos ou humilhações.

A propósito, a pressão sobre os empregados para o cumprimento de metas, por si só, não é suficiente para caracterizar o assédio moral, porque este procedimento, quando não abusivo, é inerente ao poder de direção da empresa.

Do mesmo modo, vejo que não restou demonstrado que houve uma

coação moral irresistível para que o reclamante aderisse ao PDV, uma vez que a primeira testemunha obreira disse que "acha que --- ligou para o depoente", não havendo provas de que a mencionada gestora tenha conversado diretamente com o obreiro, para que ele abrisse mão do emprego mediante a assinatura do PDV.

Ademais, a meu ver, o fato de a Sra. --- ter ligado para a referida testemunha, perguntando se o reclamante ia aderir o PDV e dizendo que ele não tinha mais o perfil para trabalhar para o Banco, não é suficiente para causar um fundado temor de dano iminente e considerável à saúde e aos bens do autor.

Assim, em que pese a perícia tenha concluído pela existência de nexos concausal entre as doenças que acometeram o reclamante e o trabalho exercido no reclamado, nota-se que as provas dos autos convergem para conclusão diversa, tendo em vista que as alegações do autor quanto ao alegado assédio moral não foram confirmadas.

Frisa-se que, em seu laudo complementar, a i. perita respondeu afirmativamente ao seguinte questionamento: "A conclusão pela possível relação concausal está atrelada à necessidade de comprovação das narrativas do autor, quanto às supostas pressões da chefia para pedido de demissão, correto?".

Destaca-se, ainda, que a i. perita consignou que não houve melhora do reclamante após o afastamento do ambiente de trabalho.

Com efeito, considerando que a premissa sobre a qual o reclamante fundamentou a existência de doença ocupacional não ficou demonstrada, é forçoso reconhecer a ausência de nexos causal entre a enfermidade que o acomete e o labor no reclamado.

Por --- razões, reformo a r. sentença, para afastar a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Quanto à indenização por danos morais, ainda que por outros fundamentos, mantenho a r. sentença que indeferiu o pleito obreiro.

Do mesmo modo, não tendo sido confirmada a tese obreira de que houve coação para a assinatura do PDV, impõe-se reconhecer a validade do aludido documento.

**Dou provimento ao recurso da reclamada e nego provimento ao do reclamante.**

**CONCLUSÃO: Conheço dos recursos do reclamante e do reclamado (ITAÚ UNIBANCO S.A). No mérito, dou-lhes parcial provimento (menos amplo ao do reclamante).**

WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA

Desembargadora

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS  
<http://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24040114055609300000025750842>

Número do documento: 24040114055609300000025750842

Num. a045b0c - Pág. 55