

ÓRGÃO JULGADOR : 3ª TURMA

RELATOR : DESEMBARGADOR VALDIR CARVALHO

RECORRENTE : W. S. B. L.

RECORRIDA : C. J. C. N.

ADVOGADOS : WAGNER YUKITO KOHATSU

ISABELLE FERREIRA VASCONCELOS

PROCEDÊNCIA : 1ª VARA DO TRABALHO DE PAULISTA/PE.

DA DOENÇA OCUPACIONAL E QUESTÕES CORRELATAS

O Juízo de primeiro grau analisou o tema epígrafado em sentença assim motivada:

"DA DOENÇA OCUPACIONAL E PEDIDOS CORRELATOS

Conforme disposto nos artigos 19 a 21 da Lei nº 8.213/91 - Lei de Benefícios Previdenciários, em linhas gerais, são classificados como acidente de trabalho, entre outros, as doenças profissionais ou do trabalho; os acidentes ocorridos no desempenho das atividades laborais, ainda que nos períodos destinados à refeição ou descanso; no percurso da residência para o local de trabalho e vice-versa, qualquer que seja o meio de locomoção; em viagens a serviço da empresa, bem como acidente sofrido em consequência de ofensas físicas praticadas no local de trabalho. Nestes casos, o trabalhador/segurado que apresente incapacidade laborativa fará jus à auxílio-doença acidentário, que gera estabilidade provisória ao empregado, consoante disposto no art. 118 da Norma legal em referência, onde o obreiro afastado, tendo como causa o acidente do trabalho, tem estabilidade de doze meses após a cessação do aludido benefício. Outrossim, para a concessão da estabilidade em comento, observa-se o entendimento do Tema 125 dos Incidentes de Recursos Repetitivos do C. TST, com efeito vinculante, que consolidou a seguinte tese: "Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego" (RR-0020465-17.2022.5.04.0521). A prova pericial produzida nestes autos, documento de ID 53faf46, concluiu que a patologia alegada pela autora teve nexo de causalidade com as atividades laborais por ela desenvolvidas; e disse da incapacidade temporária para o trabalho. Vejamos o que afirmou o perito: "Após a análise dos autos, dos atestados, laudo médico, receituários, documentos anexados, entrevista pericial, testagem psicológica e de estudos bibliográficos baseados em evidências, o histórico clínico da reclamante se configurou com a sintomatologia de TMC (Transtornos mentais e comportamentais) F32.3 - Episódio depressivo grave, sem sintomas psicóticos + F41.0 - Transtorno de Pânico + F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo + Z73.0 - Síndrome de Burnout no tempo laborado na reclamada. (...) Portanto, em função das condições do ambiente de trabalho a periciada passou por momentos que lhe causaram ansiedade, estresse, tristeza, insegurança e esgotamento psicológico e físico por parte da reclamada que resultaram no dano psicológico. Dessa forma, conclui-se que os adoecimentos psíquicos apresentados pela periciada existem elementos de nexo de causalidade com o contexto de trabalho. Durante as diligências periciais foram identificados elementos que possam apontar, para incapacidade temporária para o trabalho dentro da esfera psicológica". Quanto à manifestação do reclamando por meio da peça de #id:451461b, considerando inclusive os esclarecimentos periciais aos quesitos suplementares sob #id:80b7bda, tenho que as considerações do réu não alteram a situação fática descrita no parecer técnico, eis não foram produzidas provas capazes de elidir as conclusões do laudo, bem como não houve qualquer irregularidade no trabalho pericial que possa ser tido como prejudicial ao empregador, e não demonstram qualquer desacerto que pudesse afastar a credibilidade do trabalho pericial, apenas revelando descontentamento quanto à conclusão obtida pelo expert em relação ao resultado que se coadune com as respectivas teses ou com o resultado que desejavam obter. É cediço que o julgador não está adstrito ao laudo pericial, facultando-se a formação do livre convencimento com base em outras provas existentes nos autos (art. 479 do CPC). Destaco, por oportuno, a especificidade da prova técnica produzida por profissional especializado, pelo que, inexistindo outros elementos idôneos à condução de conclusão diversa, como na hipótese sob exame, há de prevalecer o desfecho vertido na perícia. Assim sendo, procedem os pedidos de reconhecimento de doença ocupacional; de estabilidade

provisória; e de condenação ao pagamento de indenização substitutiva por estabilidade acidentária como requerida na letra "I" do rol postulatório. A Lei nº 8213/91, no inciso II do artigo 20, considera doença do trabalho aquela que é "adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente", cuja pretensão reparatória, de cunho extrapatrimonial, vem amparada em acidente do trabalho típico, consoante o art. 19 da Lei em comento. O jurista Maurício Godinho Delgado leciona que "a responsabilidade civil de particulares, no Direito Brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), na linha normatizada pelo velho artigo 159 do CCB/1916 e art. 186 do CCB/2002". (Curso de Direito do Trabalho, 4ª ed., LTr, 2005, pág. 618). Segundo o ordenamento jurídico pátrio (arts. 7º, XXVIII, da CF/88 e 186, 187 e 927, do Código Civil), a obrigação de alguém reparar um dano, seja ele de natureza moral ou material, surge quando comprovada a ocorrência do dano sofrido e do nexo causal entre ele e o ato supostamente violador da honra e da moral ao causador do dano patrimonial. Ora, responde o empregador pelos acidentes típicos; pelas doenças ou enfermidades ocupacionais, assim entendidas as provocadas pelo exercício da profissão (doenças profissionais) ou das circunstâncias da realização do serviço ou do ambiente de trabalho (doença do trabalho); e pelas concausas, que são, por força da lei, consideradas como acidente do trabalho (arts. 20 e 21 da Lei nº 8.212 /1991), responsabilidade que se configurou no caso em apreço. Constatada a existência do nexo de causalidade entre as condições de trabalho que concorreram para com o adoecimento de natureza psicológica da demandante, mormente a ausência de impacto definitivo em sua capacidade laboral, como pontuado pelo expert do Juízo, tenho que estão presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade subjetiva (ato ilícito, nexo de causalidade e culpabilidade), impondo-se o ressarcimento pelos prejuízos de ordem moral, que encontra arrimo no art. 7º, XXVIII, da CF/88. Entendo, pois, que restou configurado o dano pleiteado. Arbitro em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a indenização a título de danos morais, levando-se em consideração o efeito pedagógico da medida, o padrão salarial da trabalhadora e, ainda, em obediência aos limites previstos com o advento da Lei 13.467/2017 (§1º do art. 223-G). Ressalto, nesse sentido, a perda da eficácia da Medida Provisória 808/2017. Esclareço consignando que na apuração da correção monetária e dos juros de mora incidentes sobre o valor da indenização do dano moral seja considerada a interpretação consubstanciada na Súmula 439 do C. TST. No que toca ao pensionamento mensal por incapacidade laborativa, o pedido é julgado improcedente, na medida em que somente é devido na hipótese de lesão que incapacite o trabalhador de forma permanente, tendo em vista a impossibilidade de exercer o seu ofício ou de ser diminuída de forma permanente a sua capacidade para o trabalho, o que não é a hipótese sob exame.

Os honorários periciais em favor do expert JEIMESON JOAQUIM DA SILVA são fixados em R\$ 3.000,00 (três mil reais), e devidos pelo empregador, sucumbente no objeto da perícia.

Em vista do reconhecimento por meio de prova pericial de doença profissional sofrida pela reclamante, dê-se conhecimento à Procuradoria Geral Federal, com cópia para o endereço regressivas@tst.jus.br, nos termos da Recomendação Conjunta 2/2011 da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e do Ofício TST. GP n.º 218/2012.

DA EMISSÃO DA CAT

Conforme dispõe o artigo 169 da CLT, é obrigatória a notificação dos acidentes e doenças ocupacionais às autoridades competentes, nos prazos e condições previstos em lei, obrigação disposta no artigo 22 da Lei nº 8.213/91. A jurisprudência consolidada entende que a obrigação abrange também doenças ocupacionais, uma vez que, conforme o artigo 20, I e II, da Lei 8.213/91, estas se equiparam a acidente de trabalho para todos os fins legais.

No caso concreto, há reconhecimento expresso da existência da doença ocupacional por meio de laudo pericial médico (psicológico) elaborado por perito judicial, o qual atestou o nexo causal entre as atividades laborais desempenhadas pela parte autora e o agravo à sua saúde. Assim, trata-se de fato incontroverso e juridicamente qualificado como acidente do trabalho, atraindo integralmente o regime jurídico da comunicação obrigatória.

A função da CAT é comunicativa e declaratória, e não constitutiva, visando assegurar o cumprimento de obrigação administrativa prevista em lei federal. Destarte, diante do reconhecimento judicial da natureza ocupacional da doença, impõe-se a determinação para que a empresa proceda à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), no prazo de quinze dias, contado do trânsito em julgado da presente decisão. Incidirá multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada a R\$ 3.000,00, em caso de descumprimento, a teor do contido no art. 536, §1º e art. 537, ambos do CPC." (Id 1ca4c24 - realces do original).

Irresignada, aponta o empreendimento réu que a sentença vergastada está baseada laudo pericial equivocado, limitado ao relato unilateral da reclamante e carente de base técnica, destacando que a decisão hostilizada reconheceu a ausência de comprovação pela parte recorrida das condições de trabalho narradas na peça inicial ao julgar improcedente os pedidos assédio moral e sexual, acúmulo de função e horas extras. Argumenta que o expert verificou que o quadro atual da obreira há sinais de prejuízo mental ou déficit funcional, inexistindo incapacidade laborativa atual, incidindo o art. 20, inciso II, § 1º,

da Lei nº 8.213/91, segundo o qual não são consideradas como doenças do trabalho aquelas que não produzem incapacidade laborativa. Acrescenta que não há qualquer indício de culpa ou dolo de sua parte para o quadro de enfermidade da demandante, sendo indevidas, por mais essa razão, as indenizações por danos morais e substitutiva por estabilidade provisória.

Sem razão a recorrente.

Revelam os autos que a reclamante ingressou na reclamada, em 25/04/2014, atuando como caixa, sendo desligada em 25/04/2025; foi diagnosticada, ainda no curso do liame de emprego, com as patologias classificadas pelos CID's F32.2, F32.3, F41.0, F41.2 e Z73.0 - Episódio depressivo grave, Episódio depressivo grave, sem sintomas psicóticos, Transtorno de Pânico, Transtorno misto ansioso e depressivo e Síndrome de Burnout (Id 065e2b5 e 85d347f; entrou em gozo auxílio-doença previdenciário, espécie B31, nos períodos de 22/06/2020 a 18/08/2020, 19/08/2020 a 25/10/2024, 21/08/2020 a 19/09/2020, 20/09/2020 a 18/11/2020, 01/02/2025 a 13/03/2025 e 14/03/2025 a 28/03/2025 (fl. 1495 do PDF - Id 38660cc).

Por outro lado, em razão da natureza do pedido, foi realizada perícia médica (Id 53faf46), em que o expert concluiu pela existência de concausa entre o quadro psiquiátrico desenvolvido pela autora e o trabalho desenvolvido nas hostes do empreendimento réu; sendo o trabalho técnico minucioso, metodologicamente adequado e amplamente fundamentado, não se limitando a meras impressões subjetivas ou a relatos unilaterais da autora, como sustenta a recorrente. O louvado descreveu, de forma detalhada, os procedimentos adotados na perícia psicológica, esclarecendo que a avaliação se deu por meio de entrevista clínica, anamnese, exame do estado mental, observação comportamental e aplicação de instrumentos psicológicos validados cientificamente e reconhecidos pelo SATEPSI/CFP, a exemplo da Escala Brasileira de Burnout (EBBurn), da Escala Baptista de Depressão - EBADEP-A e do teste projetivo das Pirâmides Coloridas de Pfister. Tal metodologia confere robustez técnica às conclusões alcançadas, afastando a alegação de fragilidade do laudo.

No exame do histórico pessoal e profissional da reclamante, o perito consignou inexistirem registros de transtornos mentais prévios ao vínculo empregatício, destacando que o adoecimento psíquico surgiu e se intensificou no curso do contrato de trabalho, em temporalidade compatível com as mudanças no contexto organizacional e na forma de gestão. A análise documental, que incluiu sucessivos atestados médicos e laudos psiquiátricos, bem como os registros de afastamentos previdenciários por incapacidade temporária, espécie B31, reforça a evolução progressiva do quadro clínico, com diagnósticos

reiterados de transtornos depressivos, ansiosos e síndrome de burnout, todos relacionados a estressores psicossociais persistentes.

O perito foi igualmente preciso ao esclarecer que, em se tratando de doenças de natureza psíquica, o nexo causal não exige a demonstração de causa única e exclusiva, sendo suficiente a comprovação de que o trabalho tenha contribuído de modo relevante para o desencadeamento ou agravamento do adoecimento, o que caracteriza a concausa. Nesse ponto, destacou que ambientes de alta pressão psicológica, com cobrança excessiva por metas, ameaças veladas de punição, falta de apoio gerencial e sobrecarga de responsabilidades, são reconhecidamente fatores de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais, conforme literatura técnica e científica expressamente mencionada no laudo.

Outrossim, ainda que a prova oral não tenha sido suficiente para confirmar, de forma categórica, a ocorrência de assédio moral ou sexual, os depoimentos colhidos em juízo mostram-se harmônicos com as conclusões periciais ao corroborar a existência de cobrança exacerbada de metas, clima organizacional hostil e tratamento ríspido e desrespeitoso por parte de gestores, circunstâncias que, por si sós, são aptas a gerar sofrimento psíquico contínuo e autorizam, data vênica de entendimentos contrário, a concluir pelo direito à indenização por assédio moral. A parte interessada, no entanto, não se insurgiu no aspecto, sendo vedado pelo ordenamentos jurídico pátrio a *reformatio in pejus*. Tais elementos, longe de infirmar o laudo, reforçam a análise técnica realizada, pois evidenciam a presença dos estressores apontados como determinantes para o adoecimento.

É certo que o perito do juízo reconheceu que as patologias em questão têm origem multifatorial. Não se pode olvidar, no entanto, que o reconhecimento do nexo causal não depende de que as condições de trabalho da autora, junto aos empreendimentos réus, tenham sido as únicas causas da moléstia. Esse nexo se verifica quando o labor contribui para o seu surgimento ou agravamento, podendo se configurar a hipótese, à luz dos estudos existentes acerca da matéria, quando o trabalho for a "causa necessária", o "fator contributivo mas não necessário", ou, ainda, quando age "como provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida" (Schiling, 1994), circunstância que torna irrelevante o fato de que outros empregados não tenham desenvolvido as mesmas patologias da recorrida.

E mais. Ainda que o art. 20, § 1º, da Lei nº 8.213/91, não considere doença profissional a de origem degenerativa, o § 2º desse mesmo dispositivo cria exceção a essa regra, ao dispor: "Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na

relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente de trabalho." Logo, a enfermidade que tem mais de uma causa não deixa, unicamente por isso, de ser enquadrada como patologia ocupacional, desde que haja pelo menos uma causa relacionada ao trabalho que contribua diretamente para a sua eclosão ou agravamento.

Ademais, não procede a sugestão recursal de que o alcance das metas pela autora afastaria o nexu concausal. Ao contrário, conforme bem ponderado pelo expert, o desempenho satisfatório em ambiente de intensa pressão constitui indicativo de comprometimento excessivo com o trabalho e de dispêndio de energia emocional acima dos limites saudáveis, compatível com o quadro de exaustão mental e burnout diagnosticado. Desse modo, à vista da consistência metodológica do laudo, da coerência interna de suas conclusões e da convergência com a prova testemunhal e documental, mantém-se o reconhecimento do nexu concausal entre as enfermidades psiquiátricas da autora e o trabalho desenvolvido, impondo-se a rejeição da tese recursal.

Nesse contexto, embora cediço que o trabalho pericial não vincula o juízo, haja vista o princípio da persuasão racional, mostra-se evidente que a análise médica deve ser devidamente considerada para o deslinde da controvérsia, diante da expertise que pressupõe, sobretudo quando se encontra alinhada com o cenário probatório da presente demanda.

Noutro vértice, a discussão relativamente ao período de estabilidade provisória, é de se levar em conta que a Súmula 378, II, do TST, dispõe que "São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade" (destaquei). Nesse ínterim, não se mostra imprescindível à aquisição da garantia provisória de emprego a percepção de auxílio-doença acidentário, impondo-se, isso sim, a constatação de doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Esse o caso dos autos.

Isto posto, sob qualquer ângulo que se examine a questão, correta a sentença de primeiro grau que, acolhendo as conclusões da perícia confeccionada no feito, reconheceu ser a reclamante portadora de doença ocupacional, atribuindo à reclamada o encargo pelo pagamento dos honorários periciais, eis que sucumbente no objeto da perícia; sendo certo que, a rigor, haveria que ser determinada a reintegração da recorrida no emprego, até que recuperasse capacidade plena para o trabalho. No entanto, como não houve pleito

nesse sentido, andou bem o MM. Julgador de primeiro grau que deferiu, apenas, a indenização do período estável.

Reconhecido o nexo concausal entre as enfermidades de ombro adquiridas pelo postulante e o trabalho desenvolvido nas hostes do estabelecimento réu, resta analisar, para o deslinde da questão, se houve culpa patronal no seu desenvolvimento. Isto porque, em se tratando de doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho, duas podem ser as reparações pecuniárias pretendidas: uma, fundada na teoria da responsabilidade objetiva, não atrelada ao conceito de culpa, aplicável na esfera previdenciária e nas atividades de risco (Código Civil, art. 927, parágrafo único); outra, de natureza civil, em que o dever de indenizar pressupõe a presença do elemento subjetivo da culpa. Necessário, portanto, restar provados, nos autos, cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil, a teor do que dispõem os arts. 186 e 927 do Código Civil, quais sejam: o ato lesivo (culpa empresarial), dano e nexo causal entre a conduta lesiva e o prejuízo alegado. In casu, repita-se, foi reconhecido o caráter ocupacional da doença que vitimou a reclamante, restando a este Juízo revisional, apenas, analisar se houve culpa patronal.

Consoante norma inserta no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, é direito do empregado a proteção contra acidentes de trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Nessa orientação, o art. 157, inciso II, Consolidado, dispõe que compete ao empregador a obrigação não só de fornecer os equipamentos de proteção individual, fiscalizando sua utilização, mas também de "instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidente do trabalho ou doenças ocupacionais."

Ressalto, noutra mão, que o ramo justralhista tem como finalidade promover a igualdade jurídica na relação de emprego, na qual o plano fático demonstra desigualdade, ante a hipossuficiência do trabalhador e, por conseguinte, contingenciamento de sua vontade. Seguindo este norte, compete ao empregado demonstrar os fatos constitutivos de sua pretensão, o que restou evidenciado, ante a prova inconteste do dano sofrido durante a execução do labor, conforme demonstrado alhures. Por outro lado, é necessário que o empregador aponte os fatos modificativos, extintivos ou impeditivos ao direito da parte acionante, pois, no que tange à matéria vinculada a acidente de trabalho e sua política de prevenção, torna-se imprescindível a prova da promoção da gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho, adequadas ao risco da atividade exercida.

Nessa linha, os ensinamentos da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em artigo denominado "Ação de Indenização por

Dano Moral ou Patrimonial Decorrente de Acidente do Trabalho: Questões de Direito Material e Processual", Revista do TST, Vol. 72, n. 2, maio/agosto 2006, páginas 25/27:

"Efeitos diversos resultam da opção por uma ou outra modalidade de responsabilidade civil na apuração do dever de indenizar. A teoria da responsabilidade objetiva, cujos elementos identificados são o dano, a conduta e o nexo causal, prescinde da comprovação da culpa. Desse modo, simples demonstração do nexo entre a conduta ilícita do empregador e o dano sofrido pelo empregado é suficiente para que surja o dever de indenizar.

Por sua vez, a teoria da responsabilidade subjetiva, além dos elementos inerentes à anterior, requer a comprovação da culpa - negligência, imprudência ou imperícia - na conduta causadora do *eventus damni*. Nessa hipótese, o acidente de trabalho apenas ensejaria a responsabilização do empregador se devidamente demonstrada sua conduta culposa.

É inegável que, em atividade de alto risco à saúde e à segurança dos trabalhadores deve o empregador providenciar alto padrão de segurança, incluindo treinamento especializado para os empregados.

A licitude da atividade exercida pelo empregador não o exime da responsabilidade de providenciar plenas condições de segurança e saúde para o exercício do trabalho. Como debatido na 91ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, é necessário construir uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde do trabalho, compatível com a realidade do mundo globalizado (Relatório da 91ª Conferência Internacional do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho, 2003, cap. 22/1 a 22/50).

Nesse contexto, se, por um lado, o aumento da competitividade e o desenvolvimento tecnológico colocam cada vez mais em risco a saúde do trabalhador, por outro, é fundamental que esse novo desenvolvimento lhe propicie condições adequadas para o exercício saudável da profissão. Assim, é dever do empregador promover gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho, adequadas ao risco da atividade exercida. Ao deixar de providenciar essas medidas, o empregador viola o dever objetivo de cuidado exigido em serviço de alto risco, configurando-se a conduta culposa.

Com o auxílio da doutrina penalista, entende-se por dever objetivo de cuidado o dever de se "adotar toda a cautela, toda a preocupação e precaução, todo cuidado possível, para não causarmos, com nossos comportamentos, lesões aos bens jurídicos" (TELES, Ney Moura. Direito penal - Parte Geral. São Paulo: Editora de Direito, 1996, p.228). Essa exigência é dirigida a todos e obriga a atentar para determinadas regras de comportamentos que, ainda que não escritas ou expressas, se tornam necessárias à harmonia da vida social.

Nesse sentido, a apuração da culpa no acidente de trabalho deve adequar-se à especial proteção conferida pelo ordenamento jurídico ao trabalhador. Essa proteção concretiza-se, dentre outras formas, pela inversão do ônus da prova, quando verificada a impossibilidade de sua produção pelo empregado e a maior facilidade probatória do empregador. Vale observar notável passagem do Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, em sua obra *A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho* (São Paulo : Ltr, 2001, p. 135):

'No âmbito específico das provas, temos que as dificuldades probatórias que podem ter o empregado, e, em contrapartida, a maior facilidade probatória do empregador, que normalmente é quem dispõe das provas, principalmente a documental. Não se pode tratar igualmente os dois, sendo que esse tratamento diferenciado é uma exigência do próprio princípio da igualdade, tendo essa desigualdade de tratamento uma justificativa objetiva e razoável. Sem se ofender o princípio do contraditório, que será sempre assegurado, facultando-se à parte a prova ou contraprova de seu direito ou interesse.'

Se o empregador não providencia as condições adequadas à proteção do trabalhador, viola dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa.

A aplicação do instituto da responsabilidade civil no Direito do Trabalho distingue-se de sua congênere do Direito Civil. Ao contrário das relações civilistas, lastreadas na presunção de igualdade entre as partes, o Direito do Trabalho nasce e desenvolve-se com o escopo de reequilibrar a posição de desigualdade inerente à relação de emprego. Nesse sentido, a apuração da culpa no acidente de trabalho deve adequar-se à especial proteção conferida pelo ordenamento jurídico ao trabalhador. Essa proteção se concretiza, dentre outras formas, pela inversão do ônus da prova, quando verificada a impossibilidade de sua produção pelo empregado e a maior facilidade probatória do empregador.

A regra do art.333 do CPC, segundo o qual compete à parte que alega comprovar fato constitutivo de direito, enquanto à parte contrária compete provar fato modificativo, extintivo ou impeditivo, deve ser aplicada subsidiariamente na esfera trabalhista. Aqui, vige o princípio da aptidão para a prova, determinando que esta seja produzida pela parte que a ela tem acesso, quando estiver fora do alcance da parte contrária.

Assim, infere-se na apuração da responsabilidade civil em decorrência do acidente de trabalho que o ônus da prova também recai sobre o empregador, que deve comprovar a inexistência da conduta culposa. Se não se desonera do ônus que milita em seu desfavor, presume-se a culpa, surgindo o conseqüente dever de indenizar os trabalhadores pelo prejuízo sofrido.

A teoria da responsabilidade subjetiva comporta, sim, a modalidade de culpa presumida, no Direito do Trabalho, em razão da inerente desigualdade entre as partes litigantes e do princípio da aptidão para a prova".

Em concreto, não há nos autos evidências de que a reclamada, observando as normas de segurança e medicina do trabalho, adotou medidas para promover ações de saúde e bem-estar, necessária para evitar que seus gestores atuassem de forma inadequada perante seus subordinados, causando-lhes desconforto e adoecimento emocional e psicológico.

Tudo isto considerado, pelos fundamentos supra e considerando o sofrimento causado pela doença, além dos efeitos negativos na vida social e profissional da reclamante, tenho por preenchidos os requisitos a autorizar a reparação perseguida, lastreada nos arts. 5º, inciso V, e 7º, XXVIII, da Carta Política Nacional, e 186 e 927 do Código Civil, pelo que permanece inalterada a sentença revisanda que deferiu a recorrida a indenização por danos morais. Nada a deferir.

No que pertine ao valor indenização por danos morais, a jurisprudência, bem como a doutrina, vêm acolhendo a tese segundo a qual o montante da indenização deferida deve ser expressivo sobre o patrimônio da parte condenada, pois, do contrário, punição inexistiria. Nesse diapasão, "Demonstrado que a ação do agente, contrária aos interesses reconhecidos ao lesado pela ordem jurídica, deu causa ao resultado lesivo, têm as autoras legítimo direito à reparação, cujo montante, expresso em valores pecuniários, deve servir como desestímulo a novas agressões." (sentença prolatada nos autos do Processo n. JDC01-TAT-00563/95, pela Exma. Sra. Dra. Juíza de Direito Maria do Socorro Santiago Andrade Souza).

Como bem adverte Mauro Schiavi:

"... o quantum da reparação deve estar balizado nos seguintes critérios: a) reconhecer que o dano moral não pode ser valorado economicamente; b) valorar o dano no caso concreto, segundo as características de tempo e lugar onde ocorreu; c) analisar o perfil da vítima e do ofensor; d) analisar se a conduta do ofensor foi dolosa ou culposa, bem como a intensidade da culpa; e) considerar não só os danos atuais, mas também os prejuízos futuros, como a perda de uma chance; f) guiar-se o juiz pela razoabilidade, equidade e justiça; g) considerar a efetiva proteção à dignidade da pessoa humana; h) considerar o tempo de serviço do trabalhador, sua remuneração; i) atender à função social do contrato de trabalho, da propriedade e função social da empresa; j) inibir que o ilícito se repita; l) chegar ao acerto mais próximo da reparação, mesmo sabendo que é impossível conhecer a dimensão do dano. Por isso deve apreciar não só os danos atuais como os futuros (perda de uma chance); m) considerar a situação econômica do País e o custo de vida da região em que reside o lesado".

E arremata:

"Por fim, deve-se destacar que os juízes não de agir com extremo comedimento para que o Judiciário não se transforme, como nos Estados Unidos, num desaguadouro de aventuras judiciais à busca de uma sorte grande fabricada por meio dos chamados punitive damages e suas exacerbantes polpudas e excêntricas indenizações. (Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho, 2007, Editora Ltr Ltda. págs. 229/230).

Esposa o mesmo entendimento Valdir Florindo:

"... o artigo 1.553, do CC, trata da fixação por arbitramento da indenização por ato ilícitos (Capítulo II). Deve o Magistrado Trabalhista valer-se, portanto, do arbitramento, ante a ausência de critérios legais. Daí por que, utilizando-se o Juiz desta regra civil, supletoriamente, poderá estabelecer o quantum satis será devido a título de danos morais.

É bem verdade que essa é uma questão técnica, porém, requer profunda sensibilidade, eis que ao julgador compete a última análise, evidentemente, depois de observar todos os elementos factuais possíveis. Deverá ainda se servir de seus conhecimentos e sua experiência como ser humano e como juiz, impondo valor compensatório suficiente à latitude do dano, o qual certamente servirá de desestímulo a novas tentativas dessa ordem. Assim, estará o juiz agindo com equidade, na busca da justiça ao caso concreto e suas peculiaridades. Indiscutivelmente, o arbitramento judicial constitui a solução mais justa, permitindo alcançar a dupla finalidade do instituto da reparação por danos morais: desestimular o ofensor e confortar a vítima.

Ensina Christino A. do Valle que "nem sempre é fácil a fixação do quanto ressarcitório, nem numa reparação perfeita dada a subjetividade de cada caso, pois o dano moral é, antes de tudo, eminentemente de caráter subjetivo, o que origina tal dificuldade. Logo, em face disto, deve o juiz agir com equidade, sopesando as circunstâncias de cada caso, ...".

Carlos A. Bittar, no seu livro destinado ao estudo da reparação civil por danos morais, diz que: "compete ao juiz, com seu prudente arbítrio, avaliar, com cautela e precisão, os elementos probatórios, a fim de pronunciar-se a respeito do caso sub judice,..." dizendo ainda que "diante da prova produzida nos autos e da sensibilidade natural do julgador, fica ele habilitado a proferir sua decisão, impondo ao lesante a resposta competente à ação lesiva desencadeadora".

Trata-se o arbítrio de um assunto delicado, mas é por ele que se chegará ao quantum satis. O mestre Aguiar Dias afirma com todas as letras que "em matéria de dano moral, o arbítrio é até da essência das coisas".

É de lembrar-se, outrossim, que a III Conferência Nacional de Desembargadores do Brasil, efetivada na Guanabara em dezembro de 1965, firmou entre as suas conclusões: "2º - que o arbitramento do dano moral fosse apreciado ao inteiro arbítrio do juiz que, não obstante, em cada caso, deveria atender à repercussão econômica dele, à prova da dor e ao grau do dolo ou culpa do ofensor", recomendando, ainda, que a reparação por dano moral deveria ser "moderadamente arbitrada", tendo como finalidade evitar a perspectiva de lucro fácil e generoso.

Ao fixar o valor a ser pago pelo ofensor, não se estará concedendo excessivo poder ao juiz, como quer atribuir parte da doutrina, pois não se comportará o juiz como fantasiador, mas como magistrado de responsabilidade, sopesando todos os elementos pousados nos autos e sentenciado de forma moderada e com motivação. Estará o juiz utilizando-se do seu poder discricionário, importante instrumento de que dispõe o julgador, em decorrência da incessante mobilidade da vida social.." (Dano Moral e o Direito do Trabalho, 4ª Edição, 2002, Editora Ltr Ltda. págs. 278/280).

Assim, com espelho em elementos assentes na doutrina para avaliação e extensão do dano moral, consubstanciado na gravidade da lesão sofrida pelo reclamante, na extensão do dano, nas condições das partes, no princípio da proporcionalidade, e levando em conta, inclusive, a necessidade de evitar que novos comportamentos como os denunciados nos presentes autos sejam reiterados, bem como julgamentos proferidos por este Regional tratando matéria correlata, mantenho inalterada a sentença que arbitrou à indenização por danos morais o importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

DA EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO À PROCURADORIA GERAL FEDERAL

Não se conforma a recorrente com a expedição de ofício à PGF, alegando que o reconhecimento da doença profissional decorreu exclusivamente de conclusão pericial, sem qualquer demonstração de dolo ou culpa patronal.

A expedição de ofício aos órgãos competentes insere-se no poder-dever do magistrado de zelar pela efetividade da tutela jurisdicional e pela proteção do interesse público, sobretudo quando, no curso do processo, restam evidenciados indícios de irregularidades ou fatos relevantes que transcendem a esfera meramente patrimonial das partes. No caso, o reconhecimento de doença ocupacional de natureza psíquica, com nexos concausal entre o adoecimento da autora e o trabalho, devidamente amparado em laudo

pericial técnico e consistente, autoriza a comunicação aos órgãos de fiscalização e controle, como medida de caráter informativo e preventivo.

Ressalto que a expedição de ofício não possui natureza sancionatória nem implica, por si só, qualquer presunção de culpa ou responsabilização automática da reclamada, limitando-se a dar ciência de fatos apurados em juízo para que a autoridade competente, no exercício de suas atribuições legais, avalie a necessidade de adoção de providências. Trata-se, portanto, de providência acessória e compatível com os princípios da legalidade, da eficiência administrativa e da proteção à saúde do trabalhador, não configurando violação ao contraditório ou à ampla defesa.

Ademais, a alegação recursal de prejuízo é meramente abstrata, uma vez que a reclamada não demonstra qualquer dano concreto decorrente da expedição do ofício, ônus que lhe incumbia. Ao revés, a manutenção da medida revela-se adequada diante da gravidade dos fatos reconhecidos nos autos, especialmente em se tratando de adoecimento psíquico relacionado a fatores organizacionais do trabalho, cuja apuração e prevenção interessam não apenas às partes, mas à coletividade de trabalhadores. Assim, inexistindo ilegalidade ou excesso na determinação impugnada, impõe-se o rechaço da insurgência recursal, com a manutenção da expedição de ofício tal como fixada na origem.

Por outro lado, a providência determinada na sentença fustigada encontra-se em sintonia com a Recomendação Conjunta GP.CGJT nº 02/2011, Ofício Circular TST nº 615/2012 e Ofício Circular TRT6-CRT nº 54/2020, com vistas a subsidiar eventual ajuizamento de Ação Regressiva nos termos do art. 120 da Lei nº 8.213/91.

Ante o exposto, preliminarmente, rejeito a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa, arguida pela parte reclamada, em suas razões recursais. No mérito, nego provimento ao recurso ordinário.

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, preliminarmente, rejeitar a nulidade do processo por cerceamento do direito de defesa, arguido pela parte reclamada, em suas razões recursais. No mérito, por maioria, negar provimento ao recurso ordinário; contra o voto, em

parte, da Exma. Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, que lhe dava provimento parcial para reduzir a indenização moral para R\$ 3.000,00, e, em contrapartida, reduzia os honorários periciais para R\$1.000,00.

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO
Desembargador Relator

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária presencial realizada em 03 de março de 2026, na sala de sessões das Turmas, sob a presidência da Exma. Sra. Desembargadora MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pela Exma. Procuradora Melícia Alves de Carvalho Mesel e dos Exmos. Srs. Desembargadores Valdir José Silva de Carvalho (Relator) e Fábio André de Farias, resolveu a 3ª Turma do Tribunal, julgar o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Sustentação oral do reclamado-recorrente pela Dra. Débora Vasconcelos Leite.

Selma Alencar
Secretária da 3ª Turma