



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Tutela Antecipada Antecedente 0010405-39.2022.5.15.0113

**Tramitação Preferencial**  
- Acidente de Trabalho

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 25/03/2022

**Valor da causa:** R\$ 400.000,00

**Partes:**

**REQUERENTE:** ---

**ADVOGADO:** DANILA MANFRE NOGUEIRA BORGES

**REQUERIDO:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS **PERITO:**  
MARCO AURELIO DE ALMEIDA

**PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJECUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO  
TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
6ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO  
TutAntAnt 0010405-39.2022.5.15.0113  
REQUERENTE: ---  
REQUERIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

## I – RELATÓRIO

---, qualificado à fl. 2, ajuíza ação trabalhista em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, alegando, em síntese, que foi admitido em 4-6-2012, como Analista de Correios Jr – Advogado; em meado de maio de 2021, após adoecimento, procurou tratamento psiquiátrico, tendo sido diagnosticado com Síndrome de Burnout, e indicado afastamento do trabalho por 90 dias, a contar de 7-6-2021; não houve emissão da CAT; com o término do período de afastamento, ajuizou reclamação trabalhista, processo que tramita por este juízo sob o número 0011246-45.2021.5.15.0153 e, durante o curso desse processo, teve deferido o benefício previdenciário de espécie B-91, de 16-6-2021 a 21-9-2021; quando retornou ao trabalho foi submetido a um volume de trabalho superior ao do período anterior ao afastamento e sofreu assédio moral; postula a antecipação da tutela meritória para redução da quantidade de trabalho (atribuição de processos sob sua responsabilidade ao máximo de 500 unidades) e, em tutela final, a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes do adoecimento ocupacional e assédio moral sofridos. Por estas e pelas demais razões de fato e de direito expostas na petição inicial de fls. 2/28 do pdf geral, requer assistência judiciária gratuita e dá valor à causa (R\$400.000,00). Junta instrumento de procuração, declaração de pobreza e documentos.

Decisão de fls. 297/298 deferiu a antecipação da tutela conforme postulado.

Termo de audiência às fls. 1127/1135 do pdf geral, na qual restou frustrada a tentativa de conciliação.

A ré apresenta contestação, na qual, preliminarmente, postula a suspensão do processo até o trânsito em julgado da decisão proferida nos autos do processo anterior, de número 0011246-45.2021.5.15.0153; argui litispendência do pedido relacionado às férias, porquanto tratado no processo nº 0010953-64.2022-5-150113; no mérito, invoca a prescrição quinquenal e alega que são indevidas as verbas postuladas, pelas razões que expõe; pugna pela improcedência dos pedidos.

Emenda à petição inicial às fls. 307/325, na qual o autor expõe toda a causa de pedir que fundamenta o pedido de indenização por danos materiais e imateriais por assédio moral.

A ré se manifestou sobre a emenda.

Designada perícia médica, o laudo veio às fls. 901/925 do pdf geral, com manifestação das partes em seguida e esclarecimentos às fls. 577/580 do pdf geral, com nova manifestação das partes logo após.

Em audiência de instrução (fls. 1127 e ss. do pdf geral) foi tomado o depoimento pessoal do autor e do preposto da ré, e ouvidas duas testemunhas, uma do autor e uma comum a ambas as partes.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas pelas partes.

Proposta final conciliatória rejeitada.

É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO

### Direito intertemporal

O princípio da não retroatividade da lei atua em todos os ramos do Direito positivo. No direito do trabalho, envolto de normas de ordem pública impostas para a regulação de relações jurídicas derivadas de contratos de trato sucessivo, a questão torna-se ainda mais complexa. A diretriz geral da doutrina trabalhista é a de que as normas de proteção têm eficácia imediata, aplicando-se, por isso mesmo, aos contratos de trabalho em curso. Contudo, não se pode olvidar de situações jurídicas já consolidadas quando da edição de uma nova lei, sobretudo quando esta se mostra mais prejudicial ao trabalhador.

Relativamente ao direito material do trabalho, há de se observar, principalmente, a época da constituição da obrigação, porque os direitos são adquiridos: a) dia a dia; b) mês a mês; c) ano a ano; tudo em conformidade com o período de aquisição do direito, por exemplo, (a) horas extras; (b) salário; (c) férias etc.

Portanto, no caso vertente, a situação jurídica demonstrada nos autos já encontrava-se consolidada anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/17. Assim, será examinada à luz das regras jurídicas até então vigentes e, caso parte do contrato esteja contida dentro do prazo de vigência da lei em questão, serão aplicados ao período as novas regras.

### Providências saneadoras

Nenhuma pertinência tem o requerimento de suspensão do processo, diante do trâmite de processo que veicula ação anterior entre as partes, uma vez que aquele (processo anterior) trata tão somente da abertura da CAT, em razão de estar, o autor, acometido de doença decorrente do meio ambiente de trabalho (burnout).

Outrossim, o objeto da presente ação é a limitação da quantidade de trabalho a ser designada ao autor, bem como a indenização por danos morais e materiais decorrentes da doença alegada, bem distinto do objeto da demanda anterior, conquanto haja conexão relacionada a parte da causa de pedir.

#### Litispêndência

Quanto à litispêndência e à coisa julgada, da conjugação do disposto nos incisos VI e VII do artigo 337 do CPC, depreende-se que uma ação é idêntica à outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido, de forma que há litispêndência quando se repete ação que está em curso.

Sua finalidade é evitar a duplicidade de processos sobre o mesmo litígio, o desperdício de atividade jurisdicional no tratamento das causas por mais de um juiz, bem como a existência de eventuais pronunciamentos judiciais conflitantes a respeito de um mesmo conflito de interesses.

De fato, em ação ajuizada anteriormente, Proc. nº RT 001095364.2022-5-15-0113, que tramita atualmente na Assessoria de Execução III, deste Fórum, o processo possui as mesmas partes; contudo, o objeto não é idêntico.

Embora as ações estejam relacionadas, pois se referem ao mesmo vínculo de emprego e entre as mesmas partes, o pedido formulado naquela ação diz respeito a verbas salariais (incluindo férias e descontos indevidos) e os pleitos formulados na presente demanda dizem respeito à indenização por danos morais e materiais decorrentes de assédio moral que teria causado, ao autor, a síndrome de burnout.

Inexistindo a tríplice identidade, rejeito a preliminar.

#### Prescrição Quinquenal

Arguida pela ré a matéria prescricional, embora esta seja de mérito, deve ser analisada e decidida antes de adentrá-lo propriamente.

Considerando que a presente ação foi ajuizada em 25-3-2022 e que os fatos principais que fundamentam os pedidos ocorreram a partir do ano de 2021, não há falar em prescrição quinquenal.

Indefiro, portanto, o requerimento da ré.

### Doença Ocupacional – a sobrecarga de trabalho

Alega o autor que adquiriu doença ocupacional (síndrome de burnout) em virtude do excesso de trabalho a que fora submetido. Elucidou que o Juízo reconheceu essa doença nos autos do processo anterior que tramita sob o número 0011246-45.2021-5.15.0153 e determinou à ré que procedesse à abertura da CAT, com data de 7#6#2021, e o seu imediato retorno ao trabalho, com o pagamento dos salários desde o dia 6#9#2021, tudo sob pena de multa diária de R\$1.000,00. Aduz, ainda, que o réu não cumpriu a sentença e não emitiu a CAT, apenas permitindo o retorno dele, autor, ao trabalho; tão logo retornou, voltou a apresentar piora do quadro clínico e persistência dos sintomas de Burnout, porquanto não ocorrera qualquer alteração no seu meio ambiente de trabalho, tendo encontrado uma sobrecarga de trabalho e obrigações maiores do que no período anterior ao afastamento. O autor relata mais, que as tentativas de equacionar a quantidade de processos de modo a preservar sua saúde e capacidade mental não foram atendidas; pelo contrário, foi tratado com agressividade e cobranças extras de forma desmedida e exposto a todos os colegas de trabalho. Descreve, finalmente, o autor, que o quantitativo de processos sob sua responsabilidade fora aumentado em razão de demissões e afastamento de colegas advogados, o que é agravado pelo adoecimento frequente de colegas, gozo de férias, o que levou ao pedido liminar de limitação a 500 processos mensais a ele atribuídos.

Em emenda à petição inicial, o autor fundamenta a culpa da demandada em não efetuar a reposição de advogados no quadro de funcionários, atribuindo cada vez mais processos e responsabilidades, inclusive prazos vencidos em dias de férias, bem como exigindo atuação dele, autor, na elaboração de defesa em processo de teor idêntico ao presente feito, em ação coletiva.

A ré se defende alegando que não há qualquer relação de causalidade entre o quadro que acometera o autor e culminou no processo ajuizado anteriormente, e o trabalho por ele desempenhado; que os novos afastamentos, posteriores ao retorno do autor ao trabalho após sua alta médica previdenciária, não decorrem do diagnóstico de burnout, mas de problemas renais; que não há excesso de trabalho, sendo que a carga de trabalho foi equanimemente distribuída à equipe trabalhista, como demonstrado à fl. 582; e, por fim, argumenta que inexistente dano moral ou material ao autor, que exerce a advocacia de forma privada, o que não é possível ser mensurado na apreciação do desgaste emocional do autor.

Em réplica, o autor impugna as irresignações defensivas e informa que a medida liminar concedida no presente feito não está sendo cumprida, afirmando que a circunstância será objeto de demanda específica.

O Perito Médico, consoante seu laudo juntado às fls. 901/925, concluiu que o autor apresenta quadro clínico de transtorno misto ansioso e depressivo (CID F412), que ele não apresentou redução da incapacidade laborativa no momento do exame e o nexo causal não restou demonstrado, pois a doença psiquiátrica é de etiologia multifatorial desde o nascimento; asseverou que não foi o autor portador da Síndrome de Burnout, pois não houve visita ao ambiente laboral; e concluiu que o trabalho atuou como concausa de grau III, ou seja, o trabalho contribuiu de forma alta/intensa para o agravamento do transtorno psíquico apresentado e das condições de saúde do autor.

O autor manifestou-se favoravelmente ao laudo pericial apresentado, ressaltando que, em resposta aos quesitos apresentados, o sr. Perito afirmou que, sim, “o adoecimento em razão do excesso de trabalho entre os empregados logados na mesma função do reclamante é estrutural e ocorre em vários empregados”, bem como respondeu positivamente ao quesito “se o autor continua em tratamento regular com psiquiatra, psicóloga e uso contínuo de medicamentos”.

A ré insurgiu-se contra o laudo, mais precisamente com relação à caracterização do nexo causal (concausa) entre a doença e o ambiente de trabalho (fls. 945 e ss.), ressaltando a afirmação do Sr. Perito médico de que o autor não foi portador de síndrome de Burnout e encontra-se apto para o trabalho, sem redução da capacidade laborativa permanente ou temporária, bem como de que o autor foi portador, apenas, de transtorno misto ansioso depressivo.

Em seus esclarecimentos, o Sr. Perito afirmou que é possível que a redução da quantidade de processos tenha resultado na ampla aptidão do autor ao trabalho, bem como é possível que o autor volte a apresentar incapacidade, caso seja novamente responsável pelo quantitativo anterior; que o Burnout apresenta diversos sintomas que, em fase inicial, se confundem com a depressão; mantém a conclusão pela concausa reconhecida, vez que a doença tem causas multifatoriais; aduz que a predisposição genética possui grande participação no aparecimento da doença; que a avaliação considerou todas as questões relacionadas ao ambiente de trabalho e não apenas a quantidade de serviço. Manteve, na íntegra, o laudo pericial apresentado.

Em audiência de instrução, foram ouvidas, em longos depoimentos, as partes e duas testemunhas. Nesse momento, transcreverei na íntegra os depoimentos, para que as partes e, eventualmente, os desembargadores, possam ter seu trabalho facilitado na sequência do processo. Mais adiante procederei à valoração dessa prova.

Em seu depoimento pessoal, o autor asseverou que:

- 01 - entrou na reclamada em junho de 2012;
- 02 - não havia excesso de trabalho naquela época e nem mesmo até anos depois porque havia muitas aprovações em concursos e os Correios chamavam mais advogados;
- 03 - a partir de 2017 houve um acréscimo de demanda e isso começou a ser sentido na equipe de advogados;
- 04 - quando veio transferido para Ribeirão Preto, em 2013, havia 700 processos para dois advogado, o reclamante e o Dr. Antony;
- 05 - em 2016 houve uma reestruturação de cargos e funções, sendo que retiraram a função de analista e isso ocasionou uma redução salarial, o que gerou um descontentamento geral e muitos advogados começaram a pedir demissão, sendo que em de 2017 oito advogados pediram demissão;
- 06 - em 2017 o Dr. --- emitiu um parecer para o setor jurídico, dizendo que esse setor iria colapsar diante da alta demanda de processos e da redução do número de advogado ;
- 07 - em julho de 2018 houve uma reunião emBauru e foi informado ao assessor do Dr. ---, Dr. ---, que a certidão de distribuição de processos já demonstrava o excesso de carga de trabalho dos advogados;
- 08 - acredita que desde 2018 o depoente já tenha começado a ficar doente em razão dos fatos já narrados e porque foi um dos organizadores da documentação que demonstrava a situação caótica do jurídico, tendo participado ativamente dessa demonstração;
- 09 - em 2018 o depoente acredita que já havia1200 processos para os dois advogados de Ribeirão Preto;
- 10 - no ano de 2022 foi o auge do esgotamento

que vinha ocorrendo desde 2018 porque com a demissão da advogada --- estavam tocando mais de 2.000 processos;

11 - o depoente passou a cuidar de quase 2.000

processos durante duas semanas, quando em 2013 tocava 350 processos;

12 - sempre havia advogados doentes ou com

absenteísmo e por isso no ano de 2020 em diante o depoente tocava praticamente 1.000 processos;

13 - em 2021 o depoente se afastou do trabalho,

com diagnóstico de síndrome de Burnout, sendo que a perícia do INSS isso constatou;

14 - mesmo com a tutela antecipada a reclamada

não cumpriu a determinação e o depoente sempre toca mais de 500 processos, o que não aconteceu em todo o período, mas quando havia algum afastamento, havia redistribuição e então ultrapassava o limite da tutela antecipada;

15 - o depoente saiu de férias em abril, voltou em

maio e os Correios tinham implantado a nova metodologia com distribuição de ações de várias áreas para todos os advogados e ainda isso piorou a situação de todos, porque o depoente tem que fazer área cível e não atuava nessa área desde 2015, ao passo que advogado do tributário ou da cível, que não sabe nada de Direito do Trabalho, têm que atuar na cível;

16 - o que mais magoa o depoente é que o --- coordenador da área cível, praticamente colocou os advogado daquela área contra o depoente, dizendo que o depoente buscava benesse na justiça porque havia constatação de que o pessoal da cível tinha 1/3 da carga de trabalho, mas o depoente nunca se insurgiu com a carga de trabalho deles;

17 - o depoente já perdeu prazos;

18 - o depoente nunca respondeu processo

administrativo;

19 - o depoente pratica advocacia particular, mas



- um processo é da sua mãe e o outro é uma ação trabalhista da própria esposa;
- 20 - o depoente nunca participou de sociedade de advogados;
- 21 - há uma rotina de redistribuição de processos por ocasião de férias, e o depoente considera criminosa, porque na verdade o depoente tem que fazer todos os seus prazos antes de sair de férias;
- 22 - cinco dias úteis antes das férias o depoente deixa de receber distribuição de processos;
- 23 - antes os coordenadores faziam a comprovação de pagamento de RPV, depois passaram para os advogados e agora os coordenadores voltaram a fazer isso;
- 24 - o depoente é presidente da associação dos advogados dos Correios;
- 25 - o depoente é integrante da CIPA há uns dois meses;

O preposto da ré afirmou:

- 01 - o depoente acredita que o reclamante tenha vindo para Ribeirão Preto em 2012 ou 2013;
- 02 - o depoente é assessor jurídico desde abril de 2016, sendo responsável por toda a área jurídica do estado de São --- e litoral Norte;
- 03 - desde 2016 o depoente pode afirmar que os

dois advogados da área trabalhista em Ribeirão Preto eram o reclamante e o Dr. ---;

04 - não se recorda qual número de processos era distribuído aos dois naquela época;

05 - nos últimos anos houve uma saída de seis advogados, por vários motivos, inclusive falecimento;

06 - houve um aumento gradativo do número de distribuição de processos a partir de 2016, mas o depoente não sabe precisar a quantidade;

07 - ao que se recorda entraram quatro novos advogados nesses últimos anos;

08 - o coordenador da área trabalhista a partir 2017 foi o Dr. Marco Antônio Reina;

09 - embora houvesse apenas os dois advogado na área trabalhista de Ribeirão Preto, ao longo do tempo foram criados núcleos para assistência na área trabalhistas, sendo que o de Ribeirão Preto foi o primeiro;

10 - realmente houve uma reunião em julho de 2018 em Bauru, na qual o reclamante e outros advogados apresentaram números preocupantes em relação ao aumento de processos, com dados estatísticos e isso foi passado ao Dr. ---, que, ao que se recorda, era gerente da área estratégica do jurídico;

11 - sabe que ele levou esses dados para Brasília, mas não sabe se foi tomada alguma providência;

12 - realmente houve aumento do número de processos tocados pelo reclamante, mas ao que se recorda chegou a 880 e não a mais de 1000 em andamento na carteira dele;

13 - o advogado deixa de receber distribuição de

processos nos cinco dias úteis antes das férias para fazer o seu trabalho antes de sair, sendo que durante as férias há uma redistribuição entre os outros advogado, muitas vezes por opção deles próprios;

14 - a reclamada está cumprindo a tutela antecipada e ao que se recorda o reclamante teve no máximo 488 processos;

15 - o que aconteceu foi uma redistribuição de trabalho porque veio uma determinação de Brasília no sentido de que todos os advogados atuem em todas as áreas: trabalhista, cível e tributária, gerando um grande descontentamento do pessoal de cível;

16 - ao que sabe o reclamante não foi tido por culpado por essa situação e o depoente não viu nada específico em relação ao reclamante no e-mail do coordenador ---;

17 - a única pessoal que tem uma liminar contra os Correios nesta área é o reclamante;

18 - depois da redistribuição de trabalho o que se leva em conta é o número de publicações e não o número de processos;

19 - houve um e-mail do Dr. ---, juntado ao processo, mas para que se verificassem a situação nacional;

20 - depois da reformulação o Dr. --- passou a ser chefe do reclamante também;

21 - a Dra. --- foi transferida para a área trabalhista antes da reformulação, sendo que ela apresenta atestados de doença psiquiátrica;

22 - os advogados não recebem processos enquanto estão afastados por motivo de doença;

23 - de forma alguma transferência para a área trabalhista era vista como punição;

24 - a reclamada possui o PAPS e é para todos os

empregados da empresa;

A primeira testemunha do autor confirmou, com pequenas e insignificantes divergências, a narrativa autoral:

01 - trabalha na reclamada desde 15/05/1986, na função de advogado;

02 - nunca trabalhou com o reclamante em Ribeirão Preto;

03 - participou de algumas reuniões com o reclamante em Bauru e em duas ou três reuniões virtuais em 2022 e 2023;

04 - o depoente trabalhou na cível e tributária e há seis anos está na área trabalhista;

05 - em todas essas reuniões o depoente e o reclamante passaram para os coordenadores que a distribuição de processos estava ficando insustentável, porque ano após ano aumentava o número de processos;

06 - numa reunião em 2018, em Bauru, inclusive isso foi passado ao Dr. ---, que era do jurídico em Brasília, para que ele levasse a situação até à direção da reclamada;

07 - em 2022 o depoente e o reclamante mandaram e-mail para a direção em Brasília, dizendo que a situação estava ainda mais insustentável, diante do número de processos;

08 - o depoente não sabe ao certo, mas deveria ter uns 500 processos em sua banca quando foi para a área trabalhista e no ano passado uns 700/800 processos;

- 09 - o número de processos do reclamante era aproximado ao do depoente, antes e depois, com o aumento de distribuição;
- 10 - houve um período em que por conta de uma liminar a banca do reclamante teve uma diminuição de processos;
- 11 - ao que se recorda, houve um problema de um e-mail por conta de uma advogada que estava vindo para a área trabalhista e um outro e-mail em que o coordenador indiretamente apontava a liminar de redução de processos como responsável pelo pessoal da cível ter que atuar na área trabalhista;
- 12 - houve indisposição dos advogados da cível por conta dessa redistribuição de trabalho;
- 13 - o depoente é da área jurídica de Bauru desde 2007;
- 14 - o e-mail ao qual se referiu foi enviado pelo Dr. ---;
- 15 - por conta da carga de trabalho na reclamada o depoente passou a ter problemas de ansiedade e dificuldade para dormir, tendo inclusive feito tratamento psiquiátrico;
- 16 - o depoente deixou de fazer algumas terapias e até de fazer o tratamento por conta da carga de trabalho na reclamada;
- 17 - em relação às Dras. - -- e ---, o depoente viu e-mails dizendo que quando retornassem do afastamento por problema de saúde teriam maior distribuição de processos para compensar;
- 18 - houve redução do número de processos depois da reorganização, mas isso é improdutivo porque precisam atuar em áreas nas quais não têm expertise e então o tempo de trabalho continua o mesmo;
- 19 - depois da reorganização não se leva mais em conta o número de processos, mas a quantidade de prazos a ser cumprida;

- 20 - o Dr. --- sofreu três sindicâncias recentemente por perda de prazo em razão do volume de trabalho;
- 21 - por conta da reunião que aconteceu em 2022 com a direção de Brasília, reunião demorada, o depoente perdeu prazo de embargos de declaração e foi cobrado de forma indevida por conta disso;
- 22 - na verdade não perdeu o prazo, mas foi preciso redistribuir o prazo, sendo que o prazo foi redistribuído ao reclamante;
- 23 - o depoente nunca foi gestor, tendo substituído a gestora por um período;
- 24 - o depoente já foi supervisor da área tributária;
- 25 - a planilha de prazos e processos de todos os advogados fica na rede e acessível a todos;
- 26 - acredita que também houvesse uma planilha na época das bancas, de distribuição de processos;
- 27 - o depoente conseguia ver os processos que estavam na banca do reclamante;
- 28 - até 60 dias atrás a liminar de 500 processos estava sendo cumprida, mas agora não dá mais para saber;
- 29 - recebem atualmente de 08 a 10 prazos por dia;
- 30 - não tem conhecimento se realmente as advogadas mencionadas receberam quantidade maior de processos;

31 - não tem

conhecimento se o reclamante  
recebeu ameaça de processo administrativo;

Testemunha comum às partes, ---,  
também confirmou, em grande parte, as alegações do autor:

01 - trabalha na

reclamada desde 2006, na  
função de técnico administrativo, sendo que atualmente exerce a função de  
coordenador da área administrativa do jurídico de Bauru;

02 - até março deste ano

a distribuição de  
processos era feita por banca e havia 10 advogados na área trabalhista no interior de  
São ---, mas apenas o reclamante e o Dr. --- em Ribeirão Preto;

03 - o depoente não sabe

ao certo, mas o  
número de processos foi aumentando significativamente, sendo que realmente o  
pessoal da área trabalhista dizia que a distribuição chegou a 700 ou mais processos  
por advogado;

04 - não sabe ao certo,

mas o número de  
processos da área trabalhista era muito maior, passaram dois advogados da área cível  
para a trabalhista, mas mesmo assim a quantidade era muito maior, sendo que então  
em março deste ano a coordenação resolveu que todos os advogados passassem a  
atuar em todas as áreas, reduzindo o número de processos para as bancas;

05 - realmente os

advogados têm dito que  
apesar da equalização do número de processos, estão demorando bastante tempo  
no trabalho até reaprender a atuar em áreas nas quais não atuavam;

06 - o Dr. --- e a Dra. -----

são os advogados que foram passados da cível para a  
trabalhista;

07 - os dois se afastaram

por motivo de doença,  
mas não sabe se era doença psiquiátrica;

- 08 - nos últimos três anos pelo menos metade da equipe tem algum tipo de afastamento por doença, mas não sabe informar CID;
- 09 - houve comentários de que o reclamante é quem encabeça isso e que portanto poderia ser o responsável pela redistribuição entre as áreas de trabalho;
- 10 - ao que tem conhecimento não houve nem ameaça de processo administrativo contra o reclamante;
- 11 - a cobrança de prazos acontece mais quando há perda de prazo ou algum encaminhamento.

Pois bem.

Da transcrição dos depoimentos prestados em juízo e da análise da vasta documentação encartada aos autos, sobretudo pelo autor (inúmeros prints, e-mails e planilhas anexadas, além de outros documentos), depreende-se que este, sem dúvida alguma, teve um aumento exponencial da sua carga de trabalho, mensurada pelo quantitativo de processos em sua banca.

Veja-se a confissão real do preposto da ré, a esse respeito:

05 - nos últimos anos houve uma saída de seis advogados, por vários motivos, inclusive falecimento;

06 - houve um aumento gradativo do número de distribuição de processos a partir de 2016, mas o depoente não sabe precisar a quantidade;

(...)

10 - realmente houve uma reunião em julho de 2018 em Bauru, na qual o reclamante e outros advogados apresentaram números preocupantes em relação ao aumento de processos, com dados estatísticos e isso foi passado ao Dr. ---, que, ao que se recorda, era gerente da área estratégica do jurídico;



11 - sabe que ele levou  
esses dados para Brasília,  
mas não sabe se foi tomada alguma providência;

12 - realmente houve  
aumento do número de  
processos tocados pelo reclamante, mas ao que se recorda chegou a 880 e não a mais  
de 1000 em andamento na carteira dele;

Como se já não fosse suficiente, a testemunha do autor comprovou o aumento abusivo na quantidade de processos que passaram aos cuidados do demandante, no curso dos últimos anos de trabalho. E que houve várias reuniões com os superiores hierárquicos, nas quais tanto o autor quanto sua testemunha demonstraram, com base em levantamento de números, o quanto tinha havido de aumento na carga de trabalho e como essa situação estava cada vez mais insustentável. Veja-se:

05 - em todas essas reuniões o depoente e o reclamante passaram para os coordenadores que a distribuição de processos estava ficando insustentável, porque ano após ano aumentava o número de processos;

06 - numa reunião em 2018, em Bauru, inclusive isso foi passado ao Dr. ---, que era do jurídico em Brasília, para que ele levasse a situação até à direção da reclamada;

07 - em 2022 o depoente e o reclamante mandaram e-mail para a direção em Brasília, dizendo que a situação estava ainda mais insustentável, diante do número de processos;

08 - o depoente não sabe ao certo, mas deveria ter uns 500 processos em sua banca quando foi para a área trabalhista e no ano passado uns 700/800 processos;

09 - o número de processos do reclamante era aproximado ao do depoente, antes e depois, com o aumento de distribuição;

Ademais, a testemunha apresentada pelo própria ré, que se trata de testemunha comum porque também indicada pelo autor, confirmou a sobrecarga de trabalho na banca dos advogados trabalhistas dos Correios. E que a ré, ao invés de contratar mais advogados, o que seria de se esperar, teve a “brilhante” ideia de determinar que os advogados da área cível

passassem a atuar também na área trabalhista, e vice-versa, piorando, e muito, a forma pela qual se dá a prestação de serviços. Veja-se:

03 - o depoente não sabe ao certo, mas o número de processos foi aumentando significativamente, sendo que realmente o pessoal da área trabalhista dizia que a distribuição chegou a 700 ou mais processos por advogado;

04 - não sabe ao certo, mas o número de processos da área trabalhista era muito maior, passaram dois advogados da área cível para a trabalhista, mas mesmo assim a quantidade era muito maior, sendo que então em março deste ano a coordenação resolveu que todos os advogados passassem a atuar em todas as áreas, reduzindo o número de processos para as bancas;

05 - realmente os advogados têm dito que apesar da equalização do número de processos, estão demorando bastante tempo no trabalho até reaprender a atuar em áreas nas quais não atuavam;

(...)

08 - nos últimos três anos pelo menos metade da equipe tem algum tipo de afastamento por doença, mas não sabe informar CID;

Tudo isso confirma o verdadeiro desabafo do autor, em seu depoimento pessoal, carregado de fortes emoções que ainda são lembradas por este juiz, meses após a audiência trabalhista em que referido depoimento foi coletado. À análise:

03 - a partir de 2017 houve um acréscimo de demanda e isso começou a ser sentido na equipe de advogados;

(...)

05 - em 2016 houve uma reestruturação de cargos e funções, sendo que retiraram a função de analista e isso ocasionou uma redução salarial, o que gerou um descontentamento geral e muitos advogados começaram a pedir demissão, sendo que em de 2017 oito advogados pediram demissão;

06 - em 2017 o Dr. --- emitiu um parecer para o setor jurídico, dizendo que esse setor iria colapsar diante da alta demanda de processos e da redução do número de advogado ;

07 - em julho de 2018

houve uma reunião em Bauru e foi informado ao assessor do Dr. ---, Dr. ---, que a certidão de distribuição de processos já demonstrava o excesso de carga de trabalho dos advogados;

(...)

10 - no ano de 2022 foi o auge do esgotamento que vinha ocorrendo desde 2018 porque com a demissão da advogada --- estavam tocando mais de 2.000 processos;

11 - o depoente passou a cuidar de quase 2.000 processos durante duas semanas, quando em 2013 tocava 350 processos;

(...)

13 - em 2021 o depoente se afastou do trabalho, com diagnóstico de síndrome de Burnout, sendo que a perícia do INSS isso constatou;

(...)

15 - o depoente saiu de férias em abril, voltou em maio e os Correios tinham implantado a nova metodologia com distribuição de ações de várias áreas para todos os advogados e ainda isso piorou a situação de todos, porque o depoente tem que fazer área cível e não atuava nessa área desde 2015, ao passo que advogado do tributário ou da cível, que não sabe nada de Direito do Trabalho, têm que atuar na cível;

Com efeito, todos os profissionais que atuam no Direito bem sabem que as áreas cível e trabalhista são completamente distintas – a partir dos princípios que regem os institutos e as normas de cada uma dessas áreas, passando pelos repertórios de leis absolutamente distintos, desaguando na forma de atuação muito díspar dos profissionais, mormente dos advogados –, não se exigindo grande esforço para concluir que, em verdade, a solução encontrada pela direção dos Correios foi insana e inconsequente. A especialização, em todas as áreas jurídicas, mas sobretudo na juslaboral, por certo que resulta em ganho de eficiência e em melhores resultados para o cliente, ainda que travestido de empregador, como se dá no caso concreto.

É dizer, além de não resolver o problema crônico dos seus advogados trabalhistas, a ré aumentou o sofrimento destes, os quais passaram a ter que cuidar também de processos de natureza cível. De outra mirada, os advogados que cuidam da extensa área

cível, passaram a ter que labutar também em processos que tramitam na Justiça do Trabalho, especializada, com uma infinidade de questões polêmicas, sem preparo e/ou atualização para tanto.

Em suma, o sofrimento dos advogados dos Correios, que era pontual, agora se tornou generalizado.

Aliás, o própria ré, ainda que indiretamente, admite a tresloucada solução, ao argumentar que em verdade o autor se encontra em situação cômoda, por “patrocinar” uma quantidade muito menor de processos, para que se cumpra a decisão de tutela antecipada deste juízo – como se estivesse atribuindo a essa decisão a “culpa” pela falta de advogados em seus quadros –, apresentando o demonstrativo disso em sua defesa:

E a liminar deferida em maio/2021 acabou por favorecer esse desiderato.

78. Veja-se a seguir que o autor passou a trabalhar com cartela (sic) de 488 processos, sendo que o excedente decorrente da decisão judicial foi redistribuído para toda a equipe. Ficou assim:

--- (com tele-trabalho) = 835

-- (com tele-trabalho) = 835

-- (com tele-trabalho) = 833

-- (com tele-trabalho) = 835

-- (com tele-trabalho) = 835

--- ---- (migrado da Cível e com tele-trabalho) = 833

--- - (migrado da Cível e com tele-trabalho) =835

- (sem tele-trabalho) = 704

--- - (sem tele-trabalho) = 706

--- (sem tele-trabalho) = 488

79. Excelência, há nítida disparidade entre a carga de trabalho do autor resultante da decisão liminar e o restante dos empregados na mesma área, implicando em tratamento antiisonômico entre o mesmo e os demais empregados.

De tudo isso, devidamente corroborado pela vasta documentação juntada pelo autor, resulta que a carga de trabalho dos advogados da área trabalhista dos Correios deveria ser inferior a 500 processos na carteira de cada advogado, como sempre foi, até a reestruturação da empresa, que resultou em dispensas e várias demissões de advogados, mais de 6 nos últimos anos, culminando com a demissão da advogada Dra. Jamille, o que tornou a situação ainda mais caótica.

Se o ideal é no máximo 500 processos e a empresa, inclusive pela redistribuição de trabalho, repassa a alguns advogados 800 – ou mais – processos, isso implica num aumento descomunal de 60% na carga de trabalho dos advogados. Simples assim!

Não custa lembrar que advogados exercem uma atividade puramente intelectual, que demanda uma elevada carga cognitiva, de (i) formulação de estratégias, de (ii) emprego das melhores técnicas, para o que se faz necessária uma (iii) atualização constante da quantidade/qualidade do conhecimento; e não somente das teorias jurídicas, mas também das especificidades do trabalho – no caso concreto, dos incontáveis serviços dos empregados dos Correios, para a formulação das contestações e outras peças, bem como para a participação na audiência trabalhista, onde se ganha ou se perde uma demanda no processo do trabalho.

Nem se objete que agora os advogados dos Correios trabalham com prazos, e não mais com quantitativo de processos, porque essa mudança na distribuição dos serviços é só uma forma de mascarar – ou de tentar evitar o cumprimento de uma decisão judicial – a falta de razoabilidade e proporcionalidade na atribuição de tarefas advocatícias aos seus advogados empregados. Todos eles, das áreas cível e trabalhista, continuarão a labutar em processos, com seus infundáveis prazos, e que precisam ser cumpridos, sob pena da temida preclusão, que tanto prejuízo pode ocasionar aos Correios.

Resta, portanto, a análise da correlação entre a sobrecarga de trabalho que o autor teve de suportar até a decisão de antecipação da tutela – que limitou o quantitativo de processos repassados ao autor a 500, sendo que eventual descumprimento dessa decisão deve ser analisado em outro momento, como ponderou o próprio autor – e a Síndrome de Burnout. É dizer, se há nexos causal ou concausal entre o trabalho do autor e a doença de que foi acometido, o que será examinado nos tópicos que seguem.

## A Síndrome de Burnout

Por certo que ainda há muito a ser estudado e compreendido acerca da Síndrome de Burnout. A chamada síndrome do esgotamento (profissional) só recentemente foi reconhecida pela OMS como um agravo diretamente relacionado ao trabalho e, portanto, não há unanimidade quanto a essa correlação.

De se recordar que, na CID-10 – Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, da OMS –, a Síndrome de Burnout ainda era considerada como um problema de saúde mental, um quadro psiquiátrico, referida sob o código Z73.0.

Contudo, em 1º de janeiro de 2022 entrou em vigor a nova classificação da OMS – Organização Mundial da Saúde –, a tão comentada (e aguardada) CID-11. Nesta CID, a Síndrome de Burnout está prevista no Grupo 24 – Fatores que influenciam o estado de saúde ou o contato com os serviços de saúde –, no tópico: Problemas associados ao emprego ou desemprego. São inúmeros esses problemas, mas a referida síndrome ali aparece com a expressão “Esgotamento”, sob o código QD85.

O que vem a ser esse esgotamento? Segundo a OMS, esse esgotamento se refere especificamente a fenômenos relativos ao contexto profissional, ou seja, ao mundo do trabalho, e, portanto, não deve ser utilizado para descrever problemas de saúde que apresentam também outras causas.

Veja-se a definição do Ministério da Saúde (MS), no Brasil:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros (destaques no original) (Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>).

A expressão “Síndrome de Burnout” provém do inglês “burn”, quer dizer queima, e “out”, exterior (fora), significando, portanto, queima por fatores externos, ou, ainda, queima por completo.

Em interessante reportagem sobre o fenômeno, buscando

dissociar a Síndrome de Burnout de outros agravos ou problemas de saúde, como a depressão e o estresse – com ampla análise de conceitos da OMS e do MS do Brasil –, identificou-se o que a literatura que trata da temática da saúde do trabalhador tem apontado com frequência: as três principais características que identificam a síndrome e a diferenciam dos outros problemas. Esses caracteres são os seguintes:

- Exaustão: a sensação de que a pessoa está indo além de seus limites e desprovida de recursos, físicos ou emocionais, para lidar com as situações. Mesmo férias ou licenças por motivos de saúde não resolvem o aparente cansaço.
- Ceticismo: a reação constantemente negativa diante das dificuldades, a falta de interesse no trabalho, ou, ainda, a falta de preocupação com os resultados. O ceticismo é uma forma de insensibilidade, que pode ser agressiva mesmo em relação a amigos e familiares.
- Ineficácia: a sensação de incompetência, que ocorre quando a pessoa se sente sempre desqualificada, pouco reconhecida e improdutiva (destaques no original) (Disponível em: < <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2022/01/11/burnout-vejaas-diferencas-entre-a-sindrome-o-estresse-e-a-depressao.ghtml>>).

Aí estão, portanto, as três dimensões da Síndrome de Burnout sempre apontadas nos estudos da psiquiatria e da psicologia.

A propósito, veja-se excerto de excelente estudo sobre o agravo, feito junto a “665 trabalhadores de instituições de saúde (32,9%), justiça (12,2%), segurança (16,4%) e educação (26,3%) da cidade de Porto Alegre e região metropolitana”, no qual as autoras Mary Sandra Carlotto e Sheila Gonçalves Câmara afirmaram que a Síndrome de Burnout é composta

[...] de três dimensões relacionadas, mas independentes: 1) Exaustão emocional caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos. É possível a co-ocorrência de sentimentos de frustração e tensão, pois os trabalhadores podem perceber que já não têm condições de despender mais energia para o [a]tendimento de seu cliente ou demais pessoas como faziam antes. 2) Despersonalização, situação em que o profissional passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos. Os trabalhadores podem desenvolver uma insensibilidade emocional. 3) Baixa realização pessoal no trabalho, definida como a tendência do trabalhador em se auto-avaliar (sic) de forma negativa. As pessoas se sentem infelizes e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. Também experimentam um declínio no

sentimento de competência e êxito, bem como de sua capacidade de interagir com os outros (Maslach & Jackson, 1981). (Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/vMsPKLtC8k5mdgTZ8rBngVg/?lang=pt>>).

No estudo dessas três dimensões se constata, portanto, que a Síndrome de Burnout apresenta como características principais:

- a exaustão emocional – o trabalhador sente que não tem mais forças para enfrentar situações estressoras e lidar com as exigências comuns do trabalho, além da perda do entusiasmo, tão importante para a execução das tarefas inerentes ao labor;
- a despersonalização ou cinismo – o trabalhador passa a agir com indiferença, a ter comportamentos de hostilidade em relação aos colegas de trabalho e até seus chefes, e uma atitude ou pensamento negativo quanto à profissão que escolheu;
- o baixo sentimento de realização – o trabalhador se sente frustrado, desmotivado, constantemente insatisfeito com suas habilidades profissionais, pensando que estas se encontram aquém das necessárias, que (ele) não tem a devida competência para realizar as tarefas que lhe são atribuídas.

Em resumo: tudo no trabalho se torna motivo de insatisfação e desprazer, pelo esgotamento, pela exaustão.

De modo que a Síndrome de Burnout, enquanto síndrome do esgotamento profissional, só encontra relação com o contexto do trabalho, com a maneira como ele é desenvolvido. Daí sua clássica distinção com a depressão, porque esta é multifatorial e pode ter um forte componente genético.

Agora, ainda que possam resultar presumidas as causas que desencadeiam esse pavoroso quadro de esgotamento, elas, sim, podem ser multifatoriais, porque podem estar relacionadas: (i) ao tempo de trabalho, quando se constata um trabalho exaustivo por falta do tempo necessário para o descanso e para as atividades prazerosas da vida (tempo livre); ou conectadas com questões relacionadas (ii) à saúde mental do trabalhador, porque pode ser que este



trabalhe num tempo adequado, mas com uma pressão e cobrança de produtividade que o conduzam à exaustão, ao esgotamento mental.

Pior ainda se as duas ordens de fatores estiverem associadas, ou seja, se o trabalhador não tiver as condições ideais de tranquilidade para o desempenho de suas tarefas, e for obrigado a se ativar em jornadas exaustivas, inclusive para dar conta de suas metas.

De maneira didática, podemos afirmar, então, que, dentre as possíveis causas da Síndrome de Burnout (caminho para o esgotamento), temos: 1) Fatores

relacionados ao tempo de trabalho:

- Horas extras excessivas, prestadas continuamente;
- Exigência contínua de respostas fora do expediente – por e-mails, WhatsApp etc.;
- Trabalho constante em domingos e feriados;• Trabalho em períodos de férias.

2) Fatores relacionados à saúde mental:

- Assédio moral;
- Exigência de metas abusivas;
- Cobranças agressivas para o cumprimento de metas e diretrizes gerais da empresa.

Esses fatores podem atuar de modo conjunto ou disjuntivo, importando mais as suas consequências: o esgotamento físico/psíquico do trabalhador, ao ponto de não mais suportar o trabalho que lhe dá o sustento.

Resta saber, agora, se, no caso concreto, estas dimensões da Síndrome de Burnout estão presentes e se a causa – ainda que como concausa, como apontou o Sr. Perito do juízo – pode estar relacionada ao trabalho do autor nos Correios, como advogado destes.

### A Síndrome de Burnout no caso concreto

Por tudo o quanto já foi exposto na análise da prova dos autos, já se poderia intuir que o autor se encontra esgotado, exausto, pela quantidade de trabalho e pela forma como ela foi se avolumando, e que a causa de seu esgotamento está diretamente relacionada a tudo isso.

Contudo, para não se alegar que o juízo deixou de examinar o caso concreto, passo a demonstrar – uma vez mais – que o caso é mesmo de Síndrome de Burnout.

Bem verdade que o Sr. Perito do juízo afastou esse diagnóstico, com os seguintes fundamentos:

#### Do estabelecimento do Nexo:

Nexo causal não demonstrado por se tratar de doença psiquiátrica de etiologia multifatorial desde o nascimento.

- Não foi o reclamante portador da Síndrome de Burnout, por ter sido afirmado em ter um diagnóstico psiquiátrico e ter feito uso de medicamentos para seu tratamento, pois Burnout o tratamento é afastar definitivamente do trabalho, e não conseguir mais retornar a exercer a mesma função. O psiquiatra para dar o diagnóstico de Burnout tem realizar visita ao posto de trabalho de acordo com resolução do Conselho Federal de Medicina-CFM. Por outro lado, a Resolução 2297 de 2021 do Conselho Federal de Medicina-CFM, determina que o médico assistente (médico do paciente), ou seja, este acolhe, atende e trata seus pacientes, está proibido de estabelecer o nexo causal entre algum transtorno de saúde e o trabalho, a não ser que tenha um profundo conhecimento do ambiente laboral com a CID 11 e também poderá configurar infração ética do médico nos termos da Resolução 2297 do CFM.

De acordo com as afirmativas do Reclamante acerca das pressões e ameaças de receber processos administrativos por seu chefe Dr.Mário, trata-se do caso onde: o trabalho atuou como CONCAUSA para o

desencadeamento e/ou agravamento de transtorno psíquico apresentado. Utilizando-se a classificação proposta abaixo, podemos graduar a concausa como de Grau III, onde o trabalho contribui diretamente para o quadro, de forma ALTA/INTENSA, e de acordo com a CLASSIFICAÇÃO DAS DOENÇAS SEGUNDO SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO (SCHILLING, 1994):

- I - Trabalho como causa necessária.
- II - Trabalho como fator contributivo, mas não necessário.
- III - Trabalho como provocador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida.

Com todo o respeito ao Sr. Perito – que é da confiança deste juízo –, se o diagnóstico de Síndrome de Burnout depende de visita e detida análise do posto de trabalho do demandante, como recomenda o próprio CFM – Conselho Federal de Medicina –, e se para tanto ele necessitava de mais tempo para realizar seu trabalho pericial, inclusive com outras entrevistas junto ao autor, deveria ter solicitado dilação do prazo de entrega do laudo – o que lhe seria deferido – e, então, fazer a melhor anamnese possível.

Não poderia o perito concluir por outra doença de ordem psíquica simplesmente porque não tinha elementos de prova suficientes nos autos, inclusive no que concerne à sobrecarga de trabalho e à pressão dos superiores hierárquicos, que até dependeria da realização de uma audiência trabalhista de instrução. Poderia o perito até mesmo ter postergado sua conclusão pericial para um momento futuro, após a coleta da prova oral, na qual os fatos afirmados pelo autor poderiam ser demonstrados – como de fato ocorreu, pelos fundamentos já expendidos nesta sentença e que precisam aqui, neste tópico, ser repetidos.

A conclusão do Perito Médico, como já apontado (laudo de fls. 901/925), foi no sentido de que o autor apresenta quadro clínico de transtorno misto ansioso e depressivo (CID F412), doença psiquiátrica de etiologia multifatorial desde o nascimento, tendo o trabalho atuado como concausa de grau III, de forma alta/intensa para o agravamento desse transtorno psíquico apresentado e das condições de saúde do autor.

Contudo, em seus esclarecimentos, o Sr. Perito afirmou o seguinte: (i) é possível que a redução da quantidade de processos tenha resultado na recuperação da capacidade laborativa do autor; (ii) é possível que o autor volte a apresentar incapacidade, caso seja novamente responsável pelo quantitativo de processos anterior; (iii) o Burnout apresenta diversos sintomas que, em fase inicial, se confundem com a depressão; (iv) o transtorno misto ansioso e depressivo – assim como a depressão e a ansiedade, isoladamente, acrescento – tem causas

multifatoriais; (v) a predisposição genética possui grande participação no aparecimento dessa doença; (vi) foram analisadas todas as questões relacionadas ao ambiente de trabalho e não apenas a quantidade de serviço do autor. E, por tudo isso, ele manteve a conclusão pela concausa reconhecida, para a doença diagnosticada: transtorno misto ansioso e depressivo.

Não obstante, a despeito do bom trabalho realizado pelo Sr. Perito, especialmente no que concerne aos esclarecimentos prestados, a partir do conteúdo do seu próprio laudo, em cotejo com os demais elementos de prova dos autos, terei de reconstruir o laudo pericial (art. 479 do CPC), para reconhecer o equívoco no afastamento da Síndrome de Burnout no caso concreto, pelos seguintes motivos:

Toda doença é multicausal, ou seja, tem vários fatores contribuindo para a sua aquisição e desenvolvimento – teoria da árvore de causas –, mas é necessário que o perito do juízo empreenda o máximo esforço para diagnosticar a contribuição da causa-trabalho na eclosão ou agravamento da doença;

A predisposição genética é um fato muito importante na investigação da causa das doenças psíquicas, mas não pode ser predominante, mormente em questões judiciais – e não puramente médicas –, até porque não é fator decisivo para a investigação de nexos causais de doença do trabalho; não por outra razão, algumas pessoas adquirem depressão e outras não, umas também por causa do trabalho, e outras não; e não se pode afirmar que não existe depressão relacionada ao trabalho porque algumas pessoas são resilientes e não adoecem, por mais que o trabalho seja para elas esgotador;

Embora haja diversos sintomas que sejam comuns à depressão e à Síndrome de Burnout, o mais importante numa demanda trabalhista não é a identificação precisa dos sintomas, mas das causas que conduziram a esses sintomas, na investigação do famoso nexos causal;

Para se identificar as causas da Síndrome de Burnout é mesmo necessário realizar não somente a anamnese do trabalhador, mas principalmente a “anamnese” do seu ambiente laboral, como um todo, incluindo o quantitativo de serviços, as metas, as cobranças pelo seu atingimento, as relações interpessoais no ambiente laboral e, até mesmo, a jornada de trabalho praticada, haja vista que as jornadas extensas são uma das principais causas de acidente do trabalho e principalmente de adoecimentos relacionados ao labor;

Se não houver causas extralaborativas importantes a contribuir para o surgimento da doença psíquica do trabalhador – excluídos, aí, fatores genéticos, algo muito abstrato –, e se houver a prova robusta de que fatores do ambiente de trabalho são decisivos para o esgotamento psíquico do trabalhador, não pode haver outra conclusão que não seja a de que esse trabalhador é, realmente, portador de Síndrome de Burnout.

Ora, como já exaustivamente valorado nesta sentença, o quantitativo de processos que estavam sob a responsabilidade do autor era infinitamente menor do que o que a ele foi atribuído depois da reestruturação do departamento jurídico dos Correios – e as demissões de advogados daí resultantes –, resultando na redução do seu quadro de advogados e no aumento, de forma proporcional e ascendente, do número de processos – com seus diversos atos, incluindo a audiência trabalhista, para a qual se demanda tempo de preparo e realização – que ele teria de “tocar”.

Ele se preocupou com isso; juntamente com sua testemunha, apresentou quadros demonstrativos em diversas reuniões com seus superiores hierárquicos, ponderaram que a situação estava insustentável; depois, que ela tinha se agravado ainda mais, e nenhuma solução foi tomada. O autor foi se esgotando com tudo isso, até que sucumbiu e procurou ajuda médica.

Seu médico, certamente após longa investigação do caso, o diagnosticou com a Síndrome de Burnout (atestado de fl. 43). O quadro é tão característico dessa doença que este juízo já a reconheceu em outro processo entre as mesmas partes, determinando aos Correios a expedição da CAT correspondente e determinando que a empresa, após a alta médica concedida pelo INSS, voltasse a lhe oferecer trabalho.

Contudo, já no início deste processo, demonstrado por documentos o aumento exponencial do número de processos sob a responsabilidade do autor e constatando que ele era – ao menos em tese, àquela época – portador da referida síndrome, este juízo concedeu a ele a tutela antecipada, determinando aos Correios que reduzisse esse quantitativo a 500 processos, o que se mostrou medida adequada e necessária. Tanto que o perito do juízo, ainda que não o queira admitir de forma direta, prestou dois esclarecimentos contundentes quanto à verdadeira causa do adoecimento do autor:

é possível que a redução da quantidade de processos tenha resultado na recuperação da capacidade laborativa do autor;

é possível que o autor volte a apresentar incapacidade, caso seja novamente responsável pelo quantitativo de processos anterior.

Era, portanto, o excesso de trabalho e suas inúmeras consequências na “vida” laboral e na saúde do trabalhador, a causa única ou, no mínimo, primordial, para o surgimento da doença psíquica do autor. Simples assim!

Repito, se ele administrava uma quantidade inferior a 500 processos e passou a ter que labutar em 800 processos – ou mais –, teve sua carga de trabalho majorada em, no mínimo, 60%. Isso é desumano! Isso é adoecedor!

Por certo que ele necessitou trabalhar mais horas para dar

conta da sobrecarga de trabalho, mas isso não foi explorado nessa demanda trabalhista.

Ainda que assim não fosse, ou seja, que ele tenha feito um esforço sobrenatural para cuidar de 300 processos a mais – sem perder prazos e um largo etcétera –, isso implicou num aumento qualitativo de sua jornada de trabalho, aspecto ao qual os estudiosos de direito do trabalho e de saúde do trabalhador não têm dado a devida atenção.

Explico: se um trabalhador cuida de 500 processos numa jornada de 8 horas diárias, e passa a ter de cuidar de 800 processos nessa mesma jornada, ele terá tido um acréscimo – indireto ou qualitativo, não quantitativo – de 60% em sua jornada de trabalho.

Não por outra razão as metas e sua cobrança excessiva têm sido causas importantes de adoecimentos no mundo do trabalho – inclusive dentro do próprio Judiciário Trabalhista, porque os servidores e juízes têm que, cada vez mais, em razão da redução dos quadros respectivos, praticar mais atos processuais, realizar mais audiências trabalhistas, prolatar mais sentenças, em processos cada vez mais recheados de pedidos e questões processuais –, como se verifica no caso concreto, no qual, embora não se tenha falado diretamente de metas, prova-se de forma contundente que um advogado se esgotou até o afastamento do trabalho por não dar conta do novo quantitativo de processos.

Resta apenas, para terminar a reconstrução do laudo pericial, deixar bem claras as três dimensões da Síndrome de Burnout, no caso concreto. Vejamos:

Exaustão: tanto no relato da exordial quanto no relato ao perito e no depoimento prestado em juízo, verifica-se a extrema exaustão do autor, que tentou de todas as formas com que a administração dos Correios tomasse alguma solução razoável em relação ao aumento desproporcional do quantitativo de processos que era distribuído a ele e colegas de trabalho, sem êxito, o que culminou em seu afastamento do trabalho e na tentativa desesperada de que a Justiça do Trabalho determinasse essa medida à ré; percebi, na audiência, que ele não tem mais entusiasmo pelo trabalho que executa há tanto tempo no réu;

Ceticismo: pude sentir no depoimento pessoal do autor e isso consta de alguma forma na transcrição de seu depoimento, um pensamento (negativo) de que os Correios não irão resolver o problema; muito pelo contrário, tanto que ficou indignado com a solução dos superiores imediatos, de “misturar” tudo e todos, distribuindo processos de natureza cível a ele, que só atuava em processos trabalhistas, e processos trabalhistas a advogados que não têm essa expertise; e isso agravou as relações interpessoais entre os próprios advogados, sentindo, o autor, que está sendo responsabilizado pelos colegas pelas mudanças que, para eles, foram drásticas;

Ineficácia: pude constatar no depoimento pessoal do autor o que ele expôs em suas longas narrativas constantes de suas petições, ou seja, que ele não vai dar conta de administrar o quantitativo de casos, se perder essa demanda e voltar a ter que trabalhar em mais de 800 processos; no fundo, o que lhe passa é aquela triste sensação de incompetência, de que não é

tão produtivo quanto os demais, e de que não tem reconhecimento pelo trabalho que faz, há tantos anos, nos Correios; em suma, sente-se frustrado, desmotivado, mas quer continuar tentando.

Tanto quer continuar tentando que propôs essa demanda, para que a Justiça do Trabalho reconheça seu problema de saúde e as verdadeiras causas dele, para que ele possa continuar seu trabalho sem se esgotar, sem seu exaurir novamente.

Enfim, para se demonstrar que há fatores que podem ser considerados causas importantes da Síndrome de Burnout no caso concreto, há de se observar que, ainda que de modo indireto, constata-se a presença de (i) fatores relacionados ao tempo de trabalho e de (ii) fatores relacionados à saúde mental que, somados, desencadeiam um quadro de esgotamento, sentido pelo autor.

Como visto, embora não tenha havido a demonstração de horas extras excessivas, sob o aspecto indireto ou qualitativo, a jornada de trabalho do autor foi aumentada em mais de 60%, pela sobrecarga de trabalho que lhe foi repassada nos últimos anos. Além disso, suas férias, programadas para janeiro de 2022, foram postergadas para maio, fato incontroverso. Todo trabalhador que cria a expectativa da fruição das férias sabe o que isso pode implicar em desmotivação e, por vezes, exaustão.

Além disso, conquanto não haja prova robusta da prática de assédio moral por parte dos superiores hierárquicos do autor, de modo indireto, velado, eles fizeram ouvidos moucos às súplicas do demandante e seus colegas de trabalho, mesmo com a drástica redução do quadro de advogados dos Correios, fato que foi se agravando no curso dos últimos anos.

A resposta não dada aos reclamos do autor foi: demita-se você também. Isso é assédio moral (indireto), não se importar com a sobrecarga de trabalho do empregado para que este se demita.

Ademais, a resposta dada foi tão ou mais perversa: vamos redistribuir os seus processos – para que seja respeitada a tutela antecipada que os limitou a 500 – entre os seus colegas, vamos colocar o pessoal da área cível para atuar na trabalhista, e vice-versa. Resultado: todos os advogados “revoltados” com a solução absolutamente inadequada – como já exaustivamente fundamentado – e culpabilizando o autor por isso, criando-se um ambiente de “fritura” do autor. Prática velada de assédio moral, portanto.

Declaro, por via de consequência, que o autor é, sim, portador

de Síndrome de Burnout porque as causas primordiais de seu esgotamento psíquico estão no seu trabalho desempenhado nos Correios.

Ainda que assim não fosse, de se reconhecer que o perito do juízo concluiu que o autor apresenta um quadro clínico de transtorno misto ansioso e depressivo (CID F412), e que o trabalho dele atuou como concausa de grau III, de forma alta/intensa, para o agravamento desse transtorno psíquico.

Destarte, de modo insofismável, o autor é portador de uma doença relacionada ao seu trabalho, de forma direta ou por equiparação, em conformidade com os arts. 20, II, e 21, I, da Lei n. 8.213/91.

Julgo, pois, procedente seu pedido de tutela de obrigação de fazer, para determinar, em definitivo, que os Correios, ao procederem à distribuição de processos entre os advogados de seu quadro de empregados, não repasse ao autor mais do que o quantitativo de 500 processos – ainda que de forma indireta, na “distribuição” de prazos –, confirmando a decisão de antecipação da tutela, sob pena de multa diária de R\$3.000,00, revertida a favor do autor, fixada a título de astreintes, nos termos dos arts. 536, § 1º, e 537 e §§, do CPC.

Exorto à ré, uma vez mais, que busque efetuar a reposição da força de trabalho de forma proporcional à quantidade de (seus) processos, a fim de manter a saúde e a integridade dos seus empregados.

Como a ré não observou isso até hoje, determino a imediata expedição de ofício ao MPT, com cópia da ata de audiência de instrução e desta sentença.

Por medida de economia e celeridade processuais, cópia da presente sentença servirá como Ofício a ser remetido ao MPT, independentemente do trânsito em julgado.

Quanto ao requerimento apostado na emenda, no sentido de que



a ré juntasse aos autos “as fichas cadastrais de todos os advogados, eventuais afastamentos com respectivos motivos de ordem médica, bem como o PCMSO, PPRA, LTCAT e PGR”, não se mostrou necessário ao deslinde da controvérsia, além do que o autor deveria ter insistido nessa juntada antes do encerramento da instrução processual.

Arbitro os honorários periciais finais do Perito Médico em R\$ 3.000,00, atualizáveis quando do pagamento, a cargo da ré, pois que sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia (art. 790-B da CLT).

#### Sucumbência da ré.

Restam, pois, os pedidos de natureza indenizatória a serem apreciados.

#### Indenização por Dano Moral

O autor pleiteia, em razão da doença adquirida no trabalho, uma indenização por dano moral.

É evidente o abalo emocional do autor, seu sofrimento, sua angústia, que aliás é presumida em qualquer acidente do trabalho ou doença ocupacional.

Presentes os requisitos da responsabilidade civil por ato ilícito, quais sejam: uma conduta ilícita, um dano (moral) e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano.

E o dano, ainda que não patrimonial, deve ser reparado, para que o agente não saia ileso e não torne a ofender os bens jurídicos alheios, bem como para que a vítima seja compensada da dor sofrida, cuja importância pecuniária jamais vai corresponder ao pretium doloris, mas é uma forma de o Estado prestar a devida solidariedade à mesma, garantindo a paz social.

Considerando a gravidade do dano, a situação angustiante

suportada pelo autor – exaustivamente demonstrada nesta sentença –, e principalmente o respeitável patrimônio dos Correios, que devem ser estimulados a zelar pela incolumidade física e psíquica de seus empregados, arbitro a indenização por dano moral em R\$200.000,00.

Devida, pois, a indenização por dano moral, arbitrada por este juízo em R\$200.000,00.

#### Sucumbência da ré.

#### Indenização por Danos Materiais

Feitas as digressões a respeito da responsabilidade da ré pelo esgotamento psíquico que afligiu o autor, imperioso concluir que é plenamente possível a condenação ao pagamento de indenização por danos materiais. Afinal, o valor social do trabalho, aliado à livre iniciativa, constitui-se um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, IV, da Constituição Federal), exercendo a indelével função de fonte de riqueza dos indivíduos, além de consistir fator social de inserção do trabalhador na vida coletiva.

Assim, para a indenização material no caso concreto, basta a constatação de problema de saúde que impeça o trabalhador de laborar regularmente na profissão ou no ofício dantes exercido, ou, ainda, a diminuição da sua capacidade para o trabalho, ante a dicção legal do artigo 950 do Código Civil, que explicita, cristalinamente, a diminuição da capacidade laborativa – ainda que temporária – como hipótese que demanda reparação, in verbis:

“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.”

O Sr. Perito concluiu que o autor não apresentou redução da incapacidade laborativa no momento do exame.

Assim, como o autor sofreu redução da capacidade laborativa, mas de forma temporária (de 7-6-2021 a 21-9-2021, datas da emissão da CAT e da cessação do benefício previdenciário, respectivamente), entendo que ele tem direito a receber uma pensão, a qual fixo em valor correspondente à sua remuneração da época, como forma de indenização de lucros cessantes, na forma de pensão mensal temporária.

Condeno, pois, a ré a pagar ao autor uma pensão mensal temporária, no valor correspondente à sua remuneração da época, devida no período de afastamento previdenciário (de 7-6-2021 a 21-9-2021).

Tratando-se de um período limitado e, não havendo parcelas vincendas, defino que o pagamento dos danos deve ser realizado em parcela única, porquanto referido valor deve indenizar as despesas já efetuadas pelo autor para tratamentos médicos (planos de saúde, medicamentos, procedimentos médicos) que se fizeram necessários, ou simplesmente a “compensá-lo” pelo infortúnio do afastamento do labor pela perda temporária de sua capacidade laborativa.

Pelos mesmos fundamentos, não há falar em constituição de capital.

Não há falar em qualquer compensação.

Aplicáveis os termos do art. 120 da Lei 8.213/91.

Sucumbência da ré.

#### Prerrogativas da Fazenda Pública

A matéria em questão já se encontra pacificada, sendo a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT – considerada empresa pública prestadora de serviços públicos e, como tal, integra o conceito de Fazenda Pública, fazendo jus aos privilégios a ela inerentes.

O artigo 12 do Decreto-lei nº 509/69 preceitua que, in verbis:

“A ECT gozará de isenção de direitos de importação de materiais e equipamentos destinados aos seus serviços, dos privilégios concedidos à Fazenda Pública, quer em relação a imunidade tributária, direta ou indireta, impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, quer no concernente a foro, prazos e custas processuais”.

Cumpra registrar que o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 220.906-9–DF, na sessão do dia 16 de novembro de 2000, já apreciou a questão em foco, decidindo por afastar a aplicação do art. 173, § 1º, da CR à ECT, recepcionando o quanto estabelecido no dispositivo legal supratranscrito e entendendo, portanto, que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos está equiparada à Fazenda Pública.

Amoldando-se à referida decisão proferida pela Suprema Corte, o C. TST alterou a redação da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-1, do C. TST, em 13 de novembro de 2007, a qual passou a ter a seguinte redação, in verbis:

“SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE. I –A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade; II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais”.

Destarte, há de se conferir à ré o mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública no que concerne às garantias processuais, tais como impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, prazo em dobro para recorrer, isenção de custas e de preparo recursal, com exceção no que toca à aplicação dos juros moratórios com respaldo no art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, diante do quanto já decidido em linhas pretéritas.

#### Justiça Gratuita

O(a) autor(a) postula a concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Poder-se-ia objetar que, em conformidade com a regra do § 4º do art. 790-B da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2017, este juízo teria de determinar a aplicação das novas regras.

Contudo, ainda que o legislador reformista tenha exigido a comprovação de insuficiência de recursos para a obtenção do benefício da justiça gratuita, a fim de que a parte não tenha de recolher as custas do processo e demais despesas processuais, cediço que, apesar da literalidade do texto constitucional, a jurisprudência se cristalizou no sentido de contentar-

se com a mera declaração de situação de pobreza pela parte, até porque desde antes da nova ordem constitucional a própria legislação já dispensava a comprovação documental a esse respeito.

Élisson Miessa recorda que a Lei nº 1.050/60 exigia atestado da autoridade policial ou do Prefeito para essa comprovação, a Lei n. 5.584/70 também exigia atestado do Ministério do Trabalho (ou da autoridade policial) na Justiça especializada, mas já a Lei n. 7.510, de 1986, havia dispensado qualquer documento comprobatório, contentando-se com a simples afirmação da parte, presumindo-se sua boa-fé. (MIESSA, 2016, p. 1007-1008).

Ressalto que a redação do § 4º do art. 789 é praticamente cópia literal do quanto disposto no inciso LXXIV do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, segundo o qual o Estado deverá prestar “assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Ademais, o Código de Processo Civil de 2015 caminhou na mesma direção, possibilitando a concessão do benefício da justiça gratuita à pessoa natural com a simples declaração desta, a teor do § 3º de seu art. 99, que merece ser transcrito: “Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural”. Permanece hígida, portanto, a jurisprudência que tanto nos domínios do processo civil quanto na seara trabalhista, interpretando a expressão “comprovação” da norma constitucional, presume a situação de insuficiência de recursos em relação à pessoa natural que a declara, exigindo a comprovação por documento ou outro meio de prova idôneo apenas em relação à pessoa jurídica.

Nesse sentido, a Súmula n. 481 do STJ e a OJ 304 da SDI-I do TST.

Portanto, ainda que o(a) autor(a) receba salário superior ao limite legal do § 4º do art. 790-B da CLT, concedo a ele(a) o benefício da justiça gratuita, em conformidade com a garantia constitucional (art. 5º, LXXIV, da CF/88).

#### Honorários de Advogado

Por se tratar de demanda proposta já no curso da vigência da Lei da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017 –, deve haver condenação em honorários de sucumbência, nos moldes do art. 791-A e §§ da CLT.

Sucumbente a ré, condeno-a ao pagamento de honorários de sucumbência em prol do(s) advogado(s) do(a) autor(a), no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da condenação, nos termos do art. 791-A, caput e §§, da CLT.

### Parâmetros para a liquidação

Sobre os valores que serão apurados em liquidação de sentença, mediante cálculos, devem incidir juros e correção monetária na forma da lei (Súmula 200 do C. TST).

Ocorre que o E. STF – o guardião da Constituição da República Federativa do Brasil –, em decisão de seu Plenário, tomada no dia 18-12-2020, no julgamento das ADCs n. 58 e 59 e das ADIs n. 5867 e 6021, julgou parcialmente procedentes os pedidos das ADCs, conferindo interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017, estabelecendo os seguintes parâmetros para a incidência de correção monetária e juros de mora, até que haja solução legislativa adequada:

- 1 - Devem ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e para a correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho;
- 2 - Na modulação dos efeitos dessa decisão, decidiu-se que:

(i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;

(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa SELIC (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e

(iii) ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado, desde que sem qualquer manifestação expressa

quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais).

Ocorre que, nas condenações impostas à Fazenda Pública, como empregadora – como responsável subsidiária, aplica-se a OJ n. 382 da SDI-1 do TST –, deverão ser observados os parâmetros específicos, como já havia sido decidido pelo STF no julgamento das ADIs n. 4.357 e 4.425, e do RE n. 870947, com repercussão geral declarada (Tema n. 810), bem como os parâmetros constantes do art. 3º da Emenda Constitucional nº 113/2021, a partir de sua vigência, e das Súmulas 200 e 381 do TST.

De tal modo que, nas execuções contra os entes públicos, também na Justiça do Trabalho, a apuração do valor dos créditos trabalhistas deverá observar os seguintes parâmetros:

- a) da data do inadimplemento da parcela ao ajuizamento da ação (fase pré-judicial), a correção deve ser feita pelo IPCA-E;
- b) da data do ajuizamento da ação até 08.12.2021, a correção deverá ser feita pelo IPCA-E, aplicando-se os juros segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança (art. 1º-F da Lei n. 9.494/97);
- c) a partir de 09.12.2021, a correção deverá observar exclusivamente a taxa SELIC, que já engloba a correção monetária e os juros, conforme dispõe art. 3º da EC 113/2021.

### III – DECISUM

ISTO POSTO, decido rejeitar as preliminares arguidas e, no mérito, julgar PROCEDENTES os pedidos formulados na ação trabalhista ajuizada por --- em face da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, para o fim de determinar que a ré cumpra as seguintes obrigações, nos termos da fundamentação, que integra para todos os efeitos este dispositivo:

DE FAZER:

Ao proceder à distribuição de processos entre os advogados de seu quadro de empregados, não repasse ao autor mais do que o quantitativo de 500 processos – ainda que de forma indireta, na “distribuição” de prazos –, sob pena de multa diária de R\$3.000,00, revertida a favor do autor, fixada a título de astreintes, nos termos dos arts. 536, § 1º, e 537 e §§, do CPC.

DE PAGAR:

Que a ré pague ao autor as seguintes indenizações:

Indenização por dano moral, no valor de R\$200.000,00;

Indenização de dano material: uma pensão mensal temporária, no valor correspondente à sua remuneração da época, devida no período de afastamento previdenciário (de 7-6-2021 a 21-9-2021).

Sucumbente a ré, condeno-a ao pagamento de honorários de sucumbência em prol do(s) advogado(s) do(a) autor(a), no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da condenação, nos termos do art. 791-A, caput e §§, da CLT.

Sobre os valores líquidos e os que serão apurados em liquidação de sentença, mediante cálculos, devem incidir juros e correção monetária na forma da lei (Súmula 200 do C. TST), observados todos os parâmetros minuciosamente expostos na fundamentação retro.

Confirmo e reitero a decisão de fls. 297/298, tornando-a definitiva.

Por se tratar de verbas de natureza indenizatória, não há falar em recolhimentos previdenciários e de imposto de renda.





Determino a imediata expedição de ofício ao MPT, com cópia da ata de audiência de instrução e desta sentença.

Por medida de economia e celeridade processuais, cópia da presente sentença servirá como Ofício a ser remetido ao MPT, independentemente do trânsito em julgado.

Custas pela ré, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, de R\$260.900,00, no importe de R\$5.218,00, de cujo recolhimento fica isenta, nos termos do inciso I do artigo 790-A da CLT.

Deixo de encaminhar os autos ao E. TRT-15ª Região, para o reexame necessário, em virtude dos termos do art. 496, § 3º, I, do CPC.

Intimem-se.

RIBEIRAO PRETO/SP, 10 de janeiro de 2024.

JOSE ANTONIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA  
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JOSE ANTONIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA - Juntado em: 10/01/2024 10:30:45 - a9bfcf9  
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/24011010205244000000219030640?instancia=1>  
Número do processo: 0010405-39.2022.5.15.0113  
Número do documento: 24011010205244000000219030640