



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

Ação Civil Pública Cível **0011451-11.2020.5.15.0153**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/11/2020

Valor da causa: R\$ 2.000.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

PERITO: MARCO AURELIO DE ALMEIDA

PERITO: DEISE CRISTINA GOMES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
6ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO
ACPCiv 0011451-11.2020.5.15.0153
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.

I – RELATÓRIO

Trata-se de Ação Civil Coletiva ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A, visando ao cumprimento de obrigação de fazer consistente na emissão de Atestado de Saúde Ocupacional com conteúdo mínimo previsto na NR-7 (incluindo riscos ergonômicos e psicossociais) e adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, bem assim a condenação do réu ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Decisão de fls. 5711 e ss. concedeu a medida de urgência de natureza antecipatória, cujos efeitos foram suspensos por decisão tomada em Mandado de Segurança, fl. 5584 e ss.

Na sequência foi tomada nova decisão, com novos e extensos fundamentos, às fls. 12880 e ss., concedendo-se a tutela antecipada, contra a qual o réu se insurgiu impetrando novo Mandado de Segurança, mas desta feita não houve a concessão de medida liminar para a suspensão dos efeitos da antecipação.

Audiência inicial às fls. 12743 e ss., na qual as partes rejeitaram a primeira tentativa conciliatória.

O réu apresentara contestação às fls. 5797 e ss., na qual, preliminarmente, arguiu ilegitimidade ativa, impossibilidade jurídica dos pedidos e inépcia da petição inicial. No mérito, pugna pela improcedência dos pedidos, sob os fundamentos que elenca. Junta instrumentos de representação e documentos.

Réplica às fls. 12833 e ss.

Designada perícia médica e psicológica, o laudo veio aos autos às fls. 13142/13192.

O réu apresentou parecer produzido pelo assistente técnico, psicólogo Sandro da Silva Martins, às fls. 13194/13206. Também impugnou o Laudo Pericial produzido pelo perito do Juízo (fls. 13210 /13226), apresentando mais um parecer de assistente, produzido pelo psiquiatra Táki Athanássios Cordás, fls. 13227 /13236.

O autor manifestou-se sobre o laudo pericial à fl. 13237, juntando aos autos, às fls. 13238 e ss., o laudo pericial produzido pela seção de perícias em Medicina do Trabalho da Divisão de Perícias da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.

Esclarecimentos dos Peritos do Juízo às fls. 13257/13261, com impugnação do réu às fls. 13269/13274.

Em audiência de instrução de fls. 13304/13311, foi dispensado o depoimento do preposto do réu pelo autor e pelo juízo. Foram ouvidos o Dr. Taki Athanassios Cordás, na condição de assistente técnico do réu, e duas testemunhas do réu.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas.

Conciliação rejeitada.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Inépcia

O réu procura taxar de inepta a petição inicial quando da contestação aos pedidos nela formulados.

De se ponderar que no processo do trabalho não é aplicável o art. 319 do CPC/2015, vez que a CLT tem norma própria, inserida no § 1º do art. 840. Este dispositivo legal exige apenas “uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio”.

Por óbvio que, em se tratando de uma ação civil pública, **demanda na qual a matéria de direito assume protagonismo**, há de se exigir do legitimado coletivo uma exposição fática mais precisa, a ponto de delimitar as questões jurídicas que envolvem esses fatos. E, no que concerne aos fundamentos jurídicos, há de se cobrar do demandante um completo e percuciente exame das inúmeras questões de direito que podem amparar a pretensão coletiva apresentada.

Sobre essa temática, verifico que o MPT atendeu à exigibilidade desses requisitos, ao contrário do que entende o réu, em sua explanação de fls. 5810 e ss.

Ora, **os riscos ergonômicos e psicossociais estão bem delimitados na peça de ingresso**, tanto que o próprio réu se insurge contra o fato de ter o MPT, com base apenas em inquérito civil, autos de infração, relatórios/pareceres médicos e de inspeção, alegar que “a AET do Banco demandado é inadequada, pois não aborda detalhadamente as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores decorrentes dos sistemas de remuneração ou de vantagens de qualquer espécie”. E argumenta, ainda, que mesmo sem comparecer às dependências do banco, o MPT presumiu “a exigência de metas excessivas, sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade, exposição dos trabalhadores que não atingissem as metas e ameaças de demissão”.

Bem se vê, portanto, que **há plena delimitação dos riscos aos quais os empregados do Banco-réu estão expostos**.

Se procede a pretensão do MPT, isso é matéria de mérito. Igual sorte tem toda a argumentação de que o MPT não poderia ter se valido apenas das provas produzidas na esfera administrativa.

Por isso, não há falar em inépcia, mesmo porque o réu pôde oferecer **extensa defesa em relação a todos os pleitos da exordial**.

Ilegitimidade Ativa do MPT

Argumenta o réu que o Ministério Público do Trabalho é parte manifestamente ilegítima para figurar no polo ativo desta ação civil pública porque não preenchidos os requisitos exigidos pelos artigos 127 e 129 da Constituição, tendo em vista que em todos os pedidos o MPT atua na defesa de direitos meramente individuais, não havendo nenhum indício de que os fatos trazidos na inicial tenham atingido uma coletividade de pessoas ou que se traduzam em práticas reiteradas do banco.

Sem razão o réu. O autor da demanda coletiva não está postulando a satisfação de direitos individuais heterogêneos. Tampouco de direitos individuais homogêneos – com a devida vênua à Exma. Sra. Desembargadora Relatora do MS (fl. 12789) –, mas, sim, de **direitos coletivos de todos os trabalhadores que estão a prestar serviços ao Banco-réu, bem como daqueles que forem contratados no futuro, no que diz respeito à tutela inibitória** – matéria que será examinada mais adiante.

Ora, a pretensão de tutela antecipada diz respeito a duas obrigações (fls. 31/32), quais sejam, de:

- a) Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, em especial incluindo os riscos ergonômicos /psicossociais;
- b) Adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme dispõe o item 17.1 da NR-17, considerando especialmente o disposto no item 17.6.3 da NR-17.

Bem se vê, portanto, que se trata de **obrigações de fazer para a proteção da saúde dos empregados do Banco-réu**. Não há qualquer postulação de pagamento de nenhuma verba trabalhista. Por essa razão, não há falar em direitos individuais homogêneos, aqueles que têm uma origem comum, a justificar uma postulação coletiva em juízo. Tampouco de direitos individuais heterogêneos.

Interesses ou **direitos individuais homogêneos** são os decorrentes de origem comum. Neles, os titulares são identificáveis e o objeto é divisível. Logo, são direitos disponíveis e individuais, mas o Código de Defesa do Consumidor permite sua defesa em juízo por meio da tutela coletiva.

Para Carlos Weis, direitos individuais homogêneos

[...] não são propriamente interesses transindividuais, mas foram abarcados pelo Código de Defesa do Consumidor, o que abre espaço para que deles se cuide. Neste campo situam-se especialmente direitos civis e políticos, que, embora em

essência individuais, possuem necessidade de exercício coletivo, sem o quê não se realizam (WEIS, Carlos. **Os direitos humanos contemporâneos**. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2006, p. 133).

Segundo Rodolfo de Camargo Mancuso, os interesses ou direitos individuais homogêneos

[...] não são coletivos em sua essência, nem no modo como são exercidos, mas, apenas, apresentam certa uniformidade, pela circunstância de que seus titulares encontram-se em certas situações ou enquadrados em certos segmentos sociais, que lhes confere coesão ou aglutinação suficiente para destacá-los da massa de interesses isoladamente considerados (MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Comentários ao Código de Proteção do Consumidor**. Coordenador Juarez de Oliveira. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 278).

Ocorre que, segundo a melhor doutrina, **os direitos individuais homogêneos dizem respeito a uma pretensão pecuniária**, sendo exemplo clássico, no processo do trabalho, a postulação de adicional de insalubridade para todos os trabalhadores de uma empresa ou setor desta, por se encontrarem na mesma situação fática – origem comum dos direitos –, qual seja, a exposição aos mesmos agentes insalubres.

Raimundo Simão de Melo explica que, quanto aos interesses individuais homogêneos:

[...] aqui, ao contrário dos interesses difusos e coletivos, *a pretensão é uma obrigação de pagar*, ou seja, o que se busca em juízo é uma indenização concreta a favor dos titulares individuais dos direitos violados. Naqueles – isso facilita bastante a identificação – a pretensão é uma obrigação de fazer ou não fazer, cumulada, conforme o caso, com uma indenização de caráter genérico, reversível ao FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador (MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 34).

No caso concreto dos autos, se o juízo entender pela pertinência da postulação ministerial, determinará ao réu o cumprimento das referidas obrigações – **em suma: emissão de ASO e adaptação das condições de trabalho às características**

psicofisiológicas dos trabalhadores –, em relação aos empregados atuais e para o futuro, caso as medidas se revelem necessárias e, ao mesmo tempo, permitidas pelo sistema jurídico. **São, portanto, interesses coletivos, metaindividuais, de todos os trabalhadores.**

E a defesa coletiva – pelos legitimados coletivos – de tais interesses está plenamente autorizada pela ordem jurídica, *ex vi* do art. 81, parágrafo único, da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), a seguir transcrito:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

(...)

Da análise do texto positivado, pode-se extrair as **características dos direitos transindividuais (ou metaindividuais)**. Assim, interesses ou direitos difusos e coletivos têm em comum serem transindividuais e de natureza indivisível. Diferem, contudo, quanto aos titulares e à situação que os une (fática ou jurídica), pois, em se tratando de interesses ou direitos difusos os titulares são pessoas indeterminadas ligadas por uma circunstância de fato, ao passo que, **nos interesses coletivos, o titular é um grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.**

Raimundo Simão de Melo explica que “as características fundamentais dos interesses ou direitos difusos e coletivos são a transindividualidade, a indivisibilidade do objeto, a indeterminabilidade dos sujeitos e a existência ou não de elo entre os sujeitos com eles mesmos ou com a parte contrária”. Essas são as características dos direitos transindividuais. De modo que o que distingue os “interesses e direitos difusos e coletivos é a indeterminabilidade absoluta nos

primeiros” – tendo em vista que é possível determinar, num segundo momento, os titulares dos interesses coletivos –, bem como a “forma de ligação entre os sujeitos titulares e a parte contrária, que, nos primeiros, decorre de uma simples questão fática e, nos segundos, de uma jurídica base” (*Ibidem*, p. 30-31).

De se notar que este autor cita, como **um dos exemplos mais categóricos de interesse ou direito coletivo**, justamente a “eliminação ou diminuição dos riscos no meio ambiente de trabalho, no interesse exclusivo dos trabalhadores da empresa”(*Ibidem*, p. 33).

Assim, bem definida a natureza dos direitos cuja proteção pretende o autor da demanda coletiva – de interesses coletivos se trata –, não pode remanescer dúvidas quanto à **plena legitimidade ativa do MPT**, diante das claras disposições dos arts. 127, caput, e 129, III, da Constituição da República, e do art. 6º, VII, “d”, da Lei Complementar n. 75/1993.

Impossibilidade Jurídica do Pedido

Argui, ainda, o réu, a impossibilidade jurídica dos pedidos formulados, ao argumento de que as pretensões delineadas na exordial são abstratas, indefinidas e dirigidas ao futuro (fl. 5808).

Rejeito a preliminar, porquanto a impossibilidade jurídica do pedido não mais se configura como condição da ação, nos termos dos arts. 17 e 485, inciso VI, do CPC.

Ademais, as matérias objeto de questionamento, pelos próprios argumentos do réu, são questões de mérito e, como tais, serão analisadas oportunamente.

Riscos Ergonômicos e Psicossociais

O autor afirma que o ato de ação fiscal em 19 agências do Banco-réu de Ribeirão Preto, em cumprimento de decisão judicial de âmbito nacional proferida em face do réu, nos autos do Processo nº 0016000-10.2004.5.01.0058, constatou irregularidades não abrangidas pela referida decisão; diante delas instaurou-se Inquérito Civil, nº 000773.2018.15.0006/0, para apuração da notícia relativa à emissão de ASOs sem o conteúdo mínimo previsto na NR-7 e o Inquérito Civil nº

000785.2018.15.006/0, quanto às irregularidades relativas à não apresentação de documentos requisitados pela inspeção do trabalho e prorrogação da jornada dos bancários em afronta ao art. 224 da CLT. Neste caso (jornada), houve ajuizamento de ações coletivas pelo Sindicato dos Bancários, sendo que, então, as denúncias foram arquivadas a fim de se evitar atuação concorrente e concomitante do Autor. Com relação à emissão dos ASOs, foi emitido parecer técnico pelo setor pericial do Parquet, ouvidas 4 testemunhas e, em audiência ocorrida em 4-12-2019, foi preposta a celebração de TAC; nova audiência em 15-7-2020, na qual foi apresentado parecer emitido pela área técnica do réu, empresa CliniVida Soluções Corporativas, sobre o qual a analista pericial do Parquet juntou novo parecer: “a empresa deve fazer constar nos seus ASOs o risco ergonômico psíquico” (fl. 12). Em 23-9-2020, o réu teria informado interesse na celebração do TAC perante o MPT nos termos da proposta apresentada pela empresa. Como não houve consenso, houve a necessidade de propositura da presente ACP.

O réu, em sua contestação de fls. 5797/5883, além de requerer a desconsideração dos 4 depoimentos prestados pelos ex-empregados do banco no Inquérito, ao argumento de que se referem a contratos rescindidos há 2 e 4 anos antes, alega que (fl. 5829) não há na NR-7 e na NR-17 qualquer previsão de inclusão de “riscos psicossociais” no PCMSO, PPRA, ASOs e Avaliação Ergonômica do Trabalho, asseverando que as pretensões do autor são excessivas, abstratas, indefinidas e dirigidas ao futuro; afirma que cumpre as exigências legais referentes à medicina e segurança do trabalho; (fl. 5831) além dos documentos acima mencionados, continua o réu, ele realiza AETs (Análises Ergonômicas do Trabalho) em todas as agências da Regional de Ribeirão Preto, com o estudo de todos os aspectos ergonômicos físicos, organizacionais e cognitivos, parte do Programa de Controle de Riscos Relacionados à Ergonomia (PCRRE), documento que, segundo ele, derruba o parecer técnico citado pelo autor em sua acusação (fl. 5835); o réu, ainda, aponta inconsistências entre o laudo pericial do MPT e os pedidos exordiais (fl. 5835), argumentando que o analista do MPT não visitou as agências do réu, tampouco entrevistou os empregados, o que fora feito detalhadamente pelo assistente técnico do demandado (fl. 5837); afirma também que o analista do MPT reconheceu que o fato de o CNAE da empresa estar relacionado epidemiologicamente (NTEP) a transtornos psíquicos ocupacionais e a doenças do tipo LER/DORT não é suficiente para obrigar o réu a reconhecer a existência do risco (fl. 5839); aduz, ainda, o réu, que jamais cobrou metas de maneira abusiva ou com ameaças de dispensa, tampouco fixou metas inatingíveis (fl. 5847/5848) e que o TRT da 9ª Região reconheceu a observância das NRs pelo réu, nos autos da ACP, processo nº 0011784-68.2016.5.09.0088; o réu, ainda, descreve os programas de prevenção e segurança que possui (fls. 5854 e ss.), por meio dos quais trata inclusive de questões de alimentação e saúde, como auxílios extraordinários, bolsas de estudo e planos de saúde; e, finalmente, impugna os valores das multas postuladas (fl. 5861), o pedido de indenização de dano moral coletivo (5863 e ss.), a fixação do prazo para o

cumprimento das obrigações objeto da condenação, bem como postulou a restrição da coisa julgada aos limites da competência territorial do órgão prolator da sentença (fl. 5882).

Em sede de réplica (fls. 12833 e ss.), o autor impugna toda a argumentação defensiva, esclarecendo que: i) a produção probatória do MPT não pode se restringir àquela prevista na legislação consolidada, pois seria tornar inócua a atuação constitucionalmente estabelecida como fiscal da ordem democrática e protetor dos interesses sociais e individuais indisponíveis (12848); ii) o perito do MPT que elaborou o laudo pericial é servidor público federal regularmente aprovado para o cargo de Analista Pericial em Medicina do Trabalho e possui conhecimento técnico suficiente para as análises demandadas no âmbito deste processo (fl. 12851). Quanto ao mais, reiterou os fundamentos expostos na exordial.

Pois bem.

Em primeiro lugar, **registro que se trata de demanda de altíssima complexidade, como já pude constatar por ocasião da segunda decisão de tutela antecipada que proferi nestes autos** (fl. 12880 e ss.). Aliás, como “gastei” mais de uma semana para examinar detidamente as mais de 13.000 folhas do processo naquela ocasião, como registrado à fl. 12917, **me permito, nesta sentença, reproduzir todos os argumentos que já utilizei para conceder a tutela antecipada.** Ao final, como tem direito o réu, examinarei detidamente toda a prova produzida a partir de então, tanto a pericial quanto a prova oral produzida na audiência trabalhista de instrução.

Em segundo lugar, **quero registrar a excelência do trabalho produzido nestes autos por ambas as partes.** Tanto o Exmo. Sr. Procurador do Trabalho quanto os advogados constituídos pelo Banco-réu elaboraram peças extremamente técnicas, com os argumentos que lhes cabiam na defesa dos interesses em “jogo” neste processo, e **o fizeram com ética e profissionalismo, um trabalho paradigmático de como os profissionais do Direito podem atuar** com o máximo zelo, e, ao mesmo tempo, com o máximo respeito à posição do outro. Empatia jurídica!

Passando, agora, à análise da vasta temática deste processo, penso que o mais adequado é **principiar pelo tema que é a pedra de toque desta**

extensa ACP: a saúde do trabalhador, seu direito mais que fundamental. É deste direito que estamos cuidando aqui, ao fim e ao cabo, quando analisamos a (possível) obrigação de o réu emitir adequadamente os ASOs.

Pois bem. De todos é sabido que o direito à saúde do trabalhador se trata de **um direito humano, em atenção ao princípio ontológico da dignidade da pessoa humana**, fundamento maior do Estado Democrático (e Social) de Direito em que se consubstancia a República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CR/88). E os direitos humanos são *valores fundamentais de todo e qualquer sistema jurídico*, cujo fundamento último é o da *dignidade da pessoa humana*, um princípio praticamente absoluto no mundo do Direito.

Ademais, o conteúdo da saúde do trabalhador, que é entendido como um direito humano de segunda geração ou dimensão, tem **estreita conexão com o direito à vida (de primeira geração) e com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (de terceira geração)**. Assim, o que importa, ao fim e ao cabo, é que haja efetividade na proteção à saúde do trabalhador, em respeito ao direito fundamental a uma vida digna. Por ser um direito inviolável, ele deve encontrar a máxima proteção no sistema jurídico nacional.

Ora, *o fim último de se proteger a saúde do trabalhador é o de preservar sua integridade física, moral e psíquica, ou seja, sua própria vida, para o que se torna condição indispensável a prevenção ou proteção do meio ambiente de trabalho*, bem como o respeito às normas limitadoras da jornada de trabalho, em seu aspecto qualitativo, no que importa ao caso dos autos.

Por isso, a Organização Internacional do Trabalho tem adotado inúmeras Convenções e Recomendações para a proteção da saúde do trabalhador, destacando-se as **Convenções n. 148, 155 e 161**, todas ratificadas pelo Brasil. Além das referidas convenções, o empregador brasileiro tem de observar todas as normas da CLT e as Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/78, atinentes ao tema. Em suma, *o meio ambiente de trabalho tem de propiciar ao trabalhador tanto saúde física quanto funcional (inclusive mental)*.

Quanto ao caso dos autos, **a grande questão controvertida gira em torno da existência de riscos psicossociais nas agências do Banco-réu**, e se haveria normas que possam ser aplicadas para a prevenção em relação a esses riscos.

De saída, convém definir **o que são riscos psicossociais**.

Em conformidade com a OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho –, uma das mais respeitadas organizações de estudo da temática relacionada à saúde do trabalhador no mundo:

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão. Eis alguns exemplos de condições de trabalho conducentes a riscos psicossociais:

- cargas de trabalho excessivas;
- exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;
- assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros (OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. **Riscos psicossociais e stresse no trabalho**. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 1 jul. 2021).

E, de acordo com pesquisa realizada pela organização, **as causas mais referidas para o estresse relacionado com o trabalho, em termos de riscos psicossociais**, são as seguintes: a) reorganização da empresa ou insegurança laboral; b) jornadas longas ou carga de trabalho excessiva; c) o assédio e a violência no trabalho.

Daí que os riscos psicossociais dizem respeito à organização do trabalho, a longas jornadas de trabalho, à sobrecarga de trabalho – **aqui incluído o ritmo de trabalho induzido pela exigência de alta produtividade e/ou de metas** – e a outros fatores que não interessam no caso em exame.

Quanto aos riscos ergonômicos e psíquicos, convém registrar, de saída, que a NR-17 se trata de importante regulamentação sobre ergonomia, tendo há muito tempo estabelecido parâmetros a fim de permitir “a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (item “17.1”), estipulando que as condições de trabalho “incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho” (item “17.1.1”), tratando desses aspectos nos itens “17.2” a “17.6”.

No que concerne à organização do trabalho, **a categórica norma do item 17.6.1** estatui o seguinte: “A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (grifei).

Mais específica, ainda, a Norma do item 17.6.2, a seguir transcrita:

A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório;
- c) a exigência de tempo;
- d) a determinação do conteúdo de tempo;
- e) o ritmo de trabalho;
- f) o conteúdo das tarefas (grifei).

De modo que **o tempo de execução do trabalho**, em qualquer trabalho e não somente nas tarefas altamente repetitivas, **combinado com o conteúdo de cada uma das tarefas** – tarefas mais complexas exigem mais tempo para sua execução –, é uma questão crucial no exame dos riscos fisiológicos aos quais os trabalhadores estão expostos, mas também na análise atenta dos riscos de ordem psíquica. Há muitos anos se demonstrou cientificamente que a fadiga – atualmente, o estresse – provoca desordens psíquicas.

Para jogar uma pá de cal na defensiva de que falta normativa à exigibilidade de ASO e de uma boa anamnese do ambiente de trabalho que leve em conta todos os riscos ergonômicos e psíquicos, **a norma do item 17.6.3 é ainda mais categórica**. Veja-se a norma:

Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;

b) devem ser incluídas pausas para descanso;

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento (grifei).

Não por outra razão, **a exigência de alta produtividade sempre foi apontada**, nos estudos científicos sobre a temática, como **uma vilã para o surgimento de adoecimentos ocupacionais, de ordem fisiológica ou de natureza psíquica**. Isso não é novidade alguma na literatura médica e nos bons manuais de saúde do trabalhador.

Com efeito, não se pode dar guarida à tese do Banco-réu nesse aspecto, ao se bater numa questão de pura semântica, por não haver, na normativa

referida, a expressão “riscos psicossociais”. Cortina de fumaça, poder-se-ia dizer no campo da política. **Os riscos de ordem psíquica estão albergados literalmente na normativa**, toda vez que se faz menção à observância obrigatória das “características psicofisiológicas” dos trabalhadores em toda forma de organização do trabalho. Em suma, **o empregador deve respeitar a saúde do trabalhador não somente em seus aspectos fisiológicos, mas também nos de ordem psíquica, simples assim.**

De modo que **todo e qualquer fator da organização do trabalho que implique em risco de agravo à saúde dos empregados, inclusive à saúde mental ou psíquica, deve ser identificado, avaliado, classificado e eliminado. Se não for possível a eliminação, que se proceda à sua neutralização, ou, no mínimo, que seja minimizado e /ou controlado** (letra “g” do item 1.4.1, supra).

A questão de fundo é: **será que o sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens adotado pelo Banco-réu – sistema de metas – é realmente um fator de risco de adoecimentos de seus trabalhadores?**

Pesquisas demonstram, há muito tempo, que o sistema de metas adotado pelos Bancos tem provocado um número desproporcional de problemas aos trabalhadores, desaguando, muitas vezes, em adoecimentos.

A propósito, Sadi Dal Roso (DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 104-112), num estudo aprofundado sobre *a intensificação do trabalho dos trabalhadores brasileiros*, por ramo de atividade econômica, com base em minuciosas pesquisas realizadas junto aos trabalhadores, constatou que *a intensidade do trabalho é impressionante no setor bancário e financeiro*, no qual 72,5% dos trabalhadores consideravam que seu trabalho era, ao tempo da pesquisa, *mais intenso* do que o executado na época em que começaram a trabalhar. Mais que isso, 62,5% dos trabalhadores disseram trabalhar mais tempo na época, quando comparado com as jornadas de trabalho do início de sua atividade profissional.

A pesquisa se torna ainda mais interessante quando o autor constata que *57,2% dos trabalhadores afirmaram que o ritmo e a velocidade do trabalho na época eram maiores do que no passado*. Uma vez mais, apareceram *nos primeiros lugares bancos e financeiras* – o segundo lugar – com 85% dos trabalhadores. Quando se lhes foi perguntado se acumulavam tarefas antes executadas por mais de uma pessoa, os trabalhadores do setor bancário e financeiro responderam positivamente em 75% dos casos. De modo que, de cada quatro trabalhadores, três afirmaram que, na época, acumulavam mais tarefas que anteriormente, o que é resultado do grande número de dispensas que ocorreu no setor bancário nos últimos anos, proporcionando uma redistribuição das cargas de

trabalho, as quais passaram a pesar mais sobre os ombros dos trabalhadores que permaneceram nos empregos ou inclusive dos que foram contratados recentemente sob as novas regras de trabalho. Isso é a mais clara demonstração da *intensificação do trabalho dos bancários*. O autor citado observa que a prática do *setor bancário e financeiro* é uma prática “total”, motivo pelo qual *este setor é o “protótipo” da intensificação do trabalho no Brasil*, quiçá no mundo (*Ibidem*, p. 114-126).

Outra forma de medir a intensidade do trabalho é a averiguação da chamada *gestão por resultados*, nova prática empresarial neste período pós-fordista. Uma vez mais, os trabalhadores do setor bancário foram os que mais se queixaram da questão “obtenção” resultados (97,5%) (*Ibidem*, p. 131-134).

A pesquisa é de 2002 e a obra foi publicada em 2008. A pergunta é: **será que houve melhora na condição de vida e de trabalho dos bancários nos últimos anos?** Os processos judiciais continuam a revelar a prática naturalizada de realização de muitas horas extras pelos bancários e a **cobrança excessiva de cumprimento de metas**, inclusive em relação ao Banco-réu, como os depoimentos prestados junto ao Parquet Laboral revelaram, o que será examinado mais adiante.

Nexo Técnico Epidemiológico

Questiona, o Banco-réu, às fls. 5839 e ss., a utilização do NTEP pelo MPT, ao argumento básico de que a ferramenta é absolutamente imprópria para o efeito de estabelecimento de nexos causais entre adoecimentos e o trabalho. Argumenta que, inclusive, o próprio Analista do MPT teria reconhecido que “o simples fato de o CNAE da empresa estar relacionado epidemiologicamente (NTEP) a transtornos psíquicos ocupacionais e a doenças do tipo LER/DORT” não seria suficiente para obrigá-lo a reconhecer a existência de risco.

Contudo, ainda que se trate de um nexo presumido, por óbvio, **não se pode afastar a contribuição dessa ferramenta para a prevenção de danos à saúde dos trabalhadores**, tanto que ela tem sido utilizada há mais de uma década na esfera previdenciária e, embora em menor escala, até mesmo na Justiça do Trabalho, nas lides sobre adoecimento ocupacional.

A propósito, cumpre ressaltar que, a partir do advento do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), nos moldes da Lei n. 11.430/2006, a caracterização da natureza acidentária da doença adquirida pelo trabalhador poderá ocorrer a partir da relação entre a atividade da empresa na qual trabalhe e a entidade mórbida motivadora da incapacidade. Ou seja, uma vez caracterizado o NTEP, a doença

do trabalhador passa a ser declarada como sendo de ordem ocupacional, presumindo-se a existência de nexo causal entre ela e a execução do trabalho na sua empregadora.

Trata-se, porém, de presunção do tipo relativa (*juris tantum*), a qual admite a produção de prova em sentido contrário, no momento oportuno.

Ora, não se pode negar **a imensa contribuição da Ciência em geral, e da Epidemiologia em particular, para o estudo, diagnóstico e prevenção de doenças para o futuro.** Veja-se, hodiernamente, essa contribuição no combate à epidemia de COVID-19, pois foi graças à descoberta das vacinas, em tempo recorde, que milhares de vidas foram poupadas. E, mesmo no campo das relações laborais, não se pode negar a utilidade dessa ferramenta para a identificação das atividades econômicas nas quais há uma quantidade excessiva, acima da média, de determinadas doenças. **É um instrumento de prevenção.**

Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira (OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário NTEP.** Fator Acidentário de Prevenção FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010, p. 46-47) leciona:

Nos tempos atuais – na complexidade organizacional, psíquica e ambiental em que se desenvolvem as atividades produtivas – dada a natureza multideterminada dos agravos, torna-se praticamente impossível fazer os diagnósticos diferenciais sob a ótica clínica individual, caso-a-caso, isoladamente. Mais ainda quando se considerar a situação de comorbidade.

Soma-se a isso a multifatorialidade que tem no ambiente do trabalho um fator determinante ou condicionante sempre a ser considerado, mas muitas vezes negligenciado exatamente pela falta de uma população de controle que sirva de base comparativa de um método consistente e que abarque demais variáveis socioeconômicas, não apenas anatomoclínicas.

Comparece então a epidemiologia como instrumental imprescindível ao deslinde ao considerar cada um dos fatores que contribuem para o desfecho clínico sob investigação. Desfechos esses muitas vezes desconhecidos, ausentes dos compêndios da medicina, pelo simples fato de que tais fatores são decorrentes de tecnologia, matéria-prima ou novos modos de produção ou ainda substâncias inéditas, que estão associados a denominações inespecíficas como deficiência, transtorno ou síndrome (**grifos meus**).

E continua, mais adiante, dizendo que a “abordagem coletiva, epidemiológica, complementa a abordagem individual da clínica, em matéria de saúde do trabalhador, porque integra as variáveis socioeconômicas (epidemiologia social) sintetizadas pela CNAE” (Classificação Nacional das Atividades Econômicas) “às aquelas patológicas da epidemiologia clínica, baseadas na CID” (Classificação Internacional da Doença)” e, com isso, “tende a se aproximar mais realidade” (*Ibidem*, p. 47).

Inova-se aqui ao se acrescentar o epidemiológico ao nexu técnico, assumindo que a perspectiva coletiva das múltiplas dimensões em que está inserido o trabalhador é forte suficiente para estimar o quão doentio ou saudável é um ambiente de trabalho, um processo produtivo ou uma forma organizacional de uma empresa, compartilhados pela CNAE. O novo olhar que intitula esta tese decorre exatamente dessa perspectiva coletiva que se sobrepõe à individual, sem desconsiderá-la.

Não importa o desequilíbrio fisiológico, orgânico, funcional ou psíquico do ser humano trabalhador segundo a patogênese, fisiopatologia, anatomoclínica, propedêutica e semiologia médica, ao ponto de fazer um diagnóstico CID, mas, principalmente, o quão desequilibrado, e susceptível a produzir agravos à saúde, está o meio ambiente do trabalho em suas dimensões e interveniências sociais, econômicas, entre outras, representadas sinteticamente pela CNAE em cotejamento com a variável analítica CID (*Ibidem*, p. 83.).

Aliás, há muito tempo os médicos (peritos) são orientados a verificar os dados epidemiológicos. Veja-se o teor do art. 2º, IV, da Resolução n. 1.488 /98, do CFM, sobre a avaliação dos dados epidemiológicos:

Para o estabelecimento do nexu causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

(...)

IV - os dados epidemiológicos.

De não se olvidar de que o E. STF, o guardião da Constituição, já decidiu pela claríssima constitucionalidade do NTEP, ao julgar o mérito da ADI n. 3931.

Veja-se a ementa do acórdão:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 21-A DA LEI N. 8.213/1991 E §§ 3º E 5º A 13 DO ART. 337 DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABELECIMENTO DE NEXO ENTRE O TRABALHO E O AGRAVO PELA CONSTATAÇÃO DE RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA ENTRE A ATIVIDADE DA EMPRESA E A DOENÇA. PRESUNÇÃO DA NATUREZA ACIDENTÁRIA DA INCAPACIDADE. AUSÊNCIA DE OFENSA AO INC. XIII DO ART. 5º, AO INC. XXVIII DO ART. 7º, AO INC. I E AO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA IMPROCEDENTE. 1. É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência. 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.

Enfim, há inúmeras pesquisas na área de saúde do trabalhador que procedem ao cruzamento de dados entre os múltiplos diagnósticos apurados no país e as diversas atividades profissionais em que envolvidas as vítimas, apontando que o ambiente bancário de trabalho é estressante e/ou caracterizado por grande pressão pelo atingimento de metas e resultados. Os inúmeros processos judiciais que tramitaram e ainda tramitam na Justiça do Trabalho revelam essa triste realidade.

ASO – ATESTADO MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Sobre essa questão, não pode haver dúvidas de que o réu está obrigado a emitir ASO – atestado após exame médico de saúde ocupacional –, porquanto a NR-7 o exige.

Ora, a NR-7 estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de *todos os empregadores*, “do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (item “7.1.1”).

Como é amplamente sabido, em conformidade com o item “7.4.1” da NR-7, o PCMSO “deve incluir, entre outros, a realização obrigatória” dos seguintes exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional. Se não bastasse, a NR exige: “Para cada exame médico realizado, previsto no item 7.4.1, o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em 2 (duas) vias” (item 7.4.4).

E, ao que mais interessa na análise do caso concreto, disciplinando sobre os **requisitos obrigatórios do ASO**, a Norma Regulamentadora impõe:

7.4.4.3 O ASO deverá conter no mínimo:
(Alterado pela Portaria SSST n.º 8, de 05 de maio de 1996)

a) nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade e sua função;

b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SSST; (...).

Daí que **todo e qualquer empregador está obrigado a registrar nos Atestados (Médicos) de Saúde Ocupacional – ASO** –, todos “os riscos ocupacionais específicos existentes” no ambiente de trabalho, na atividade desempenhada pelo empregado submetido a exame.

A questão mais problemática é esta: **como identificar esses riscos ocupacionais, sejam eles ergonômicos, psicossociais ou de outra ordem?** Nem se objete que seriam os identificados pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho porque esta não tem a menor condição de inspecionar todos e cada um dos postos de trabalho nesse imenso Brasil, para apontar quais riscos estariam presentes em cada uma das milhares de empresas que aqui estão estabelecidas.

Por óbvio, essas instruções são **diretrizes gerais** de como identificar esses riscos e os registrar nos ASOs. Nada mais que isso. Aliás, toda empresa, dependendo do seu porte e do grau de risco de sua atividade, estava obrigada, até pouco tempo, de acordo com a NR-9, a elaborar e implementar o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais –, o qual tinha como finalidade a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, “através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais” (item “9.1.1”). Ocorre que **várias portarias, a partir de 2017, alteraram esta Norma de modo a praticamente desconfigurá-la**. A mais recente é a Portaria SEPRT n. 6.735, de 10 de março de 2020.

Contudo, recentemente, **a NR-1 foi profundamente alterada e passou a prever a elaboração e implementação do PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos**.

Esta Norma é muito categórica quanto às **obrigações do empregador na matéria de prevenção de riscos à saúde dos trabalhadores**. Veja-se o teor do seu item 1.4.1:

Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

b) informar aos trabalhadores:

I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;

II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;

III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e

IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;

f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual (grifei).

Por aí já se percebe que o Banco-réu tem várias obrigações quanto à matéria aqui analisada. Mais que isso, **para implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos – o PGR –**, por unidade operacional, setor ou atividade – a critério da organização (item 1.5.3.1.1.1), **a empresa deve**, de acordo com o item 1.5.3.2:

a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;

b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;

c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;

d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;

e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1; e

f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais **(destaquei).**

Agora, se a tal organização não cumpre a legislação, ou se, no seu PGR, não identifica todos os riscos e possíveis lesões ou agravos à saúde de seus empregados, **o Poder Público, por meio da Inspeção do Trabalho**, mais precisamente mediante fiscalização dos Auditores Fiscais do Trabalho, **tem o direito e sobretudo o dever de identificar esses riscos de ordem ocupacional**, para evitar que os trabalhadores continuem adoecendo por conta do seu trabalho e para prevenir que esses infortúnios persistam.

OS DEPOIMENTOS DE BANCÁRIOS E AS METAS

O Banco-réu sustenta que os depoimentos de ex-empregados perante o MPT devem ser desconsiderados, por uma série de razões, destacando-se as seguintes: a) violação dos arts. 821 da CLT, 139, I, do CPC e 5º, LIV, da CF; b) contratos de emprego rescindidos nos anos de 2016 e 2018; c) algumas testemunhas são reclamantes contumazes (Sr. Luiz Aparecido da Luz e Sra. Camila Fabiana Maillart).

De saída, **o limite legal de testemunhas a serem ouvidas se aplica no âmbito do processo judicial, não do procedimento administrativo**, no qual o MPT precisa mesmo investigar com seriedade a denúncia de irregularidades trabalhistas que possam ofender direitos coletivos dos trabalhadores, ouvindo o máximo de pessoas que tenham informações relevantes sobre as questões envolvidas.

Ademais, a igualdade de tratamento foi plenamente atendida neste processo, **tanto assim que este juízo designou perícia no local de trabalho, o réu apresentou dois pareceres de assistentes técnicos e, na audiência trabalhista de instrução, ouviu um de seus assistentes e duas testemunhas apresentadas naquela ocasião, cujos depoimentos serão valorados mais adiante.**

E o devido processo legal também foi plenamente observado, tendo havido a impetração de mandado de segurança pelo réu, no qual, inclusive, foi suspensa a determinação emitida por este juízo em sede de tutela antecipada. E novo mandado de segurança foi impetrado, após a nova decisão deste juízo.

Enfim, a ampla defesa foi prontamente assegurada ao réu, que juntou **defesa de 87 páginas** às fls. 5797 e ss., **com uma documentação tão extensa que fizeram as fls. dos autos saltarem para o n. 12742. E, após a garantia do contraditório efetivo, com a produção das provas requeridas pelo réu, o processo já tem quase 13.400 folhas!!!**

Quanto ao fato de as pessoas que prestaram depoimento junto ao MPT não serem mais empregadas do Banco, isso não retira qualquer credibilidade de seus depoimentos.

Pelo contrário, como decide rotineiramente a Justiça do Trabalho, em regra trata-se de **depoimentos mais isentos, porque os trabalhadores já não estão mais sob o jugo da subordinação inerente ao contrato de emprego**, fato muito importante a ser considerado. De sorte que considero tais depoimentos despidos de quaisquer vícios.

Igual consideração tem a tese de que as testemunhas ajuizaram ação trabalhista em face do réu – alguns mais de uma vez –, primeiro, porque o direito de ação é uma garantia constitucional (art. 5º, XXXV, da CF/88); segundo, porque **eventual denúncia a órgãos de fiscalização não socorre, em nada, o trabalhador em sua ação individual**, na qual precisa produzir prova robusta de suas alegações para obter ganho de causa.

E a atualidade do teor dos depoimentos ali prestados continua presente, porque ainda hoje há vários processos em face do réu – e de outros Bancos –, com a alegação de comportamento abusivo na exigência do cumprimento de metas. Ademais, o Banco ouviu duas testemunhas para tentar convencer o juízo de que não há cobrança abusiva de metas, o que será analisado mais adiante.

Pois bem, dos depoimentos prestados perante o MPT, com a presença de representantes legais e advogados do réu, pode se extrair **uma prática nefasta de cobrança abusiva do cumprimento de metas**. Veja-se o depoimento do Sr. Amarildo Teodoro da Silva (fls. 5660/5661):

“(…) que a pressão era grande; **havia um medidor chamado de “Super Ranking” que era feito trimestralmente** e espelhava as metas a serem cumpridas referentes a cada produto (seguros, cobranças, cartões, aplicações, novos clientes e etc); **deveria cumprir em média 150% acima da meta estabelecida pelo banco**, pois se um dos integrantes do Núcleo não alcançasse a meta, a responsabilidade recaía sobre todo o grupo; caso não batesse a meta havia exposição perante os demais empregados; **já presenciou a exposição de empregados na frente dos demais empregados para cumprimento de meta**; em

determinada ocasião, houve uma reunião em conjunto com a agência "Select" e, na oportunidade, o gerente expôs o depoente na frente de todos os outros empregados chegando ao ponto de falar que ele não iria mais trabalhar naquela localidade; as cobranças não eram feitas individualmente, expondo demais os empregados; diariamente existia essa reunião de cobrança de metas; se não cumprisse a meta havia ameaça de ser dispensado; a remuneração do depoente era variável, recebendo de acordo com o cumprimento de suas metas, o que significa que havia pressão pelo cumprimento das metas sob o aspecto emocional e também sob o aspecto salarial; dois anos antes de se aposentar protocolou o seu pedido de estabilidade; a partir desse momento passou a ser fortemente perseguido pelo gerente da agência, sendo retirados seus clientes e encaminhados outros gerentes do setor, o que tornava quase impossível o cumprimento de metas; o gerente, nesse período quis que o depoente trabalhasse na recuperação de créditos, o que era muito diferente do que o depoente fez em toda a sua carreira, de modo que teve que recusar essa designação; em razão disso o gerente criou uma carteira 'podre' para o depoente gerando muita angústia neste período pré aposentadoria; (...)" (destaquei)

De se notar que a testemunha disse, ao final do depoimento, que não postulou, em sua ação trabalhista, indenização por dano moral por conta desses fatos, **gerando ainda maior credibilidade em seu depoimento.**

Veja-se, agora, o depoimento da Sra. Alessandra Valeriano da Silva Nascimento (fls. 5662/5663):

"(...) a cobrança de metas era bastante 'agressiva'; embora o banco estabelecesse uma determinada meta, seu gestor ampliava consideravelmente esta meta, chegando a alcançar quase 200% acima da meta; por exemplo, se uma meta era de R\$ 1.200,00 para a venda de seguros, o gestor impunha que cada empregado vendesse aproximadamente R\$ 3.500,00 deste produto; caso não batesse a meta havia exposição perante os demais empregados; uma vez por mês existia uma reunião regional com todos os gerentes onde eram expostas a produtividade de cada gerente, exaltando-se aqueles que tinham cumprido as metas; diariamente existia reunião na própria agência onde as metas dos gerentes eram expostas perante os demais gerentes; no final do dia tinha que passar na mesa do gerente geral para apresentar o cumprimento de suas metas, ressaltando que, como regra, na sexta-feira era difícil alcançar a meta, de modo que, o gerente pressionava o seu cumprimento impondo inclusive trabalho extra nesse

dia; se não cumprisse a meta também sofria ameaça de ser dispensada; nos dois últimos meses que trabalhou na agência (julho e agosto de 2018) não conseguiu alcançar sua meta e, por isso, acredita que foi dispensada.” (destaquei)

Os depoimentos “falam” por si. Quem quiser conferir, estão lá nas fls. 5660/5663. **São contundentes, objetivos, cortantes!** O medidor denominado “Super Ranking” está oprimindo os trabalhadores do banco a cumprirem não somente as metas impostas, **mas a alcançarem um “superávit” nas metas, de 150% a 200% sobre o teto.** Isso é profundamente desumano! Se a meta já se mostra, em muitas oportunidades, inalcançáveis, **imagine-se a pressão psicológica quando se exige que o trabalhador vá além da própria meta.**

Talvez (também) por isso o lucro dos bancos brasileiros seja estratosférico. Não somente por causa dos juros exorbitantes ou da altíssima tecnologia empregada, mas também porque o sistema de cumprimento de metas – ou das sobremetas – impulsiona os bancários a venderem mais e mais os produtos bancários. Isso não muda nunca. Pelo contrário, só piora. E, curiosamente, ano após ano, os bancos “alavancam” seus lucros e publicam isso com toda a pompa.

Veja-se:

Lucro do Santander surpreende e ações saltam mais de 8%. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2021/04/29/lucro-do-santander-surpreende-e-acoes-saltam-mais-de-8.gh.html>>. Acesso em: 2 jul. 2021.

Lucro do Santander no 1º trimestre de 2021 é o maior desde 2010. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/04/2021/lucro-do-santander-no-1o-trimestre-de-2021-e-o-maior-desde-2010>>. Acesso em: 2 jul. 2021.

Destaca-se, nesta última notícia, o seguinte:

O Santander obteve lucro líquido gerencial de R\$ 4,012 bilhões no primeiro trimestre de 2021. O resultado representa alta de 4,1% em relação ao mesmo período de 2020 e de 1,4% no trimestre. **Esse é o maior lucro trimestral do banco desde o segundo trimestre de 2010.**

Mesmo com o aumento do lucro, **o banco espanhol eliminou 2.386 postos de trabalho em doze meses,** encerrando o primeiro trimestre de 2021 com 44.806 empregados. Foram fechadas 140 agências e 91 PABs no período. (destaquei)

Assim, o **"Super Ranking"** vai se mostrando a que veio: **umenta o retorno** dos administradores e acionistas de forma exponencial, ao tempo em que **reduz a quantidade de empregados**, impondo aos que remanescem o cumprimento da mesma ou maior produtividade que era alcançada anteriormente. Ou alguém em perfeito juízo acredita que toda essa reengenharia é fruto apenas das inovações tecnológicas?! **Por trás de cada máquina (computador, telefone etc.) instalada nas agências existe – ainda – um ser humano bancário esforçando-se diariamente, em longas jornadas, para cumprir não somente as metas, mas as sobremetas.**

Por óbvio que toda essa prática implica num **altíssimo risco de adoecimentos dos trabalhadores, sobretudo pela alta exigência de suas funções psíquicas**. O bancário "vendedor" precisa pensar muito rápido e atender ao máximo de clientes, no menor tempo possível, para "alavancar" as vendas dos inúmeros produtos (seguros, cobranças, cartões, aplicações, novos clientes etc.), como apontou a testemunha Amarildo.

OS DOCUMENTOS JUNTADOS PELO AUTOR E PELO RÉU

Tudo isso está a demonstrar, como os processos em geral demonstram na Justiça do Trabalho, que há, sim, **um altíssimo risco de adoecimentos psíquicos por parte dos gerentes e demais bancários que laboram na venda de produtos bancários.**

Como se não bastasse, o Auditor Fiscal do Trabalho visitou 18 agências do Banco-réu nesta cidade e constatou a mesma realidade. Veja-se o **Relatório Circunstanciado** de fls. 34/37. Da minuciosa análise empreendida pelo agente público – cuja atuação se deu em nome do Estado e a pedido do MPT –, resultaram **68 autos de infração**. De se notar que o AFT goza de fé pública e não há notícia nos autos de que os autos infracionais tenham sido anulados ou declarados nulos em ação apropriada para esse fim. Na extensa documentação de fls. 38/209, verifica-se que, **somente em relação à incompletude do ASO, foram lavrados 16 autos de infração**. Veja-se, por exemplo, o quanto relatado à fl. 36:

Analisando os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) periódicos emitidos desde 2015, verificou-se que consta assinalado nos mesmos, para todos os empregados, a observação "Sem Risco Ocupacional Específico". É amplamente reconhecido, de longa data que os bancários possuem, em função das atividades típicas que

exercem, risco muito maior de desenvolver agravos relacionados à saúde mental (principalmente os gerentes) e musculoesquelética (mais para os caixas), quando comparados à população em geral. Tipicamente, na atividade bancária no Brasil, são observados os seguintes riscos ocupacionais nas agências:

(...)

2) Risco psicossocial (organização do trabalho), o que pode levar a transtornos mentais. Nas agências bancárias encontramos comumente os seguintes fatores de risco psicossocial:

a) sobrecarga e ritmo de trabalho: volume de trabalho (metas) excessivo;

b) pressão de tempo e cumprimento de prazos;

c) pressão por produtividade realizada de diversas maneiras e levando a constrangimentos: através de e-mails, reuniões individuais, reuniões coletivas, mensagens via WhatsApp, teleconferências, exposição dos resultados

(inclusive individuais) com ranqueamento dos trabalhadores, etc;

d) insegurança no emprego: ameaças implícitas e explícitas, inclusive de demissão;

e) falta de controle sobre os ritmos de trabalho: as metas são estipuladas sem qualquer participação dos

trabalhadores;

f) relacionamento com o público;

g) contingente de trabalhadores não adequado às demandas e carga de trabalho das agências.

Mais adiante, em cada auto de infração, o AFT explicou como procedeu à inspeção. Veja-se, por exemplo, o quanto certificado à fl. 162 (AUTO DE INFRAÇÃO Nº 21.543.248-7):

Em 20/04/2018 iniciou-se fiscalização do (sic) modalidade mista, nos termos do art. 30, §3º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto Federal nº. 4.552, de 27/12/02) nas

agências do BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A no município de Ribeirão Preto. A ação fiscal foi precedida de inspeção nos locais de trabalho (verificação física), totalizando 18 agências bancárias sob fiscalização. A inspeção foi iniciada com entrevistas com os funcionários de algumas agências selecionadas, depois a empresa foi notificada a apresentar documentos, que foram recolhidos e analisados. Entre os documentos solicitados e entregues estavam os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO's) admissionais e periódicos dos últimos 12 meses (Jul/2017 a Jun /2018).

Verificando-se estes Atestados constatou-se que o empregador deixa de fazer constar nestes o conteúdo mínimo previsto na NR-7, por não fazer constar os riscos ocupacionais existentes nas atividades dos bancários. **Analizando os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) periódicos emitidos desde 2015, verificou-se que consta assinalado nos mesmos, para todos os empregados, a observação Sem Risco Ocupacional Específico"** (destaquei).

E em cada auto de infração o AFT fez análise dos vários transtornos mentais aos quais os bancários estão expostos, inclusive pela utilização do NTEP – cuja serventia já foi examinada –, identificando que **nos afastamentos dos empregados do réu não constou, nenhuma vez, menção a esses fatores de risco.** Veja-se, por exemplo, as constatações de fl. 163:

Nesse sentido, os afastamentos previdenciários do setor que subsidiaram a edição do Decreto nº6.957/2009, que alterou o Decreto n. 3.048/1999, instituindo o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), que indica que os Transtornos do Humor (CID-10, F30 a F39), os Transtornos Neuróticos relacionados com o "stress" e Somatoformes (CID-10 F40 a F48), os Transtornos dos Nervos, das Raízes e dos Plexos Nervosos (CID-10 G50 a G59) e os Transtornos dos Tecidos Moles (CID-10 M60 a M79) relacionam-se com as atividades dos bancários, que possuem maior risco de desenvolver tais patologias do que a população em geral. Seria obrigação do empregador em reconhecer e fazer constar estes riscos ocupacionais no ASO. A ausência deste reconhecimento prejudica os empregados, pois deixa evidenciado que os exames clínicos e anamneses ocupacionais são realizados sem o

enfoque necessário para uma prevenção ocupacional, tornando tais procedimentos não plenamente eficazes. **Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados ANA PAULA MONTANARI, Gerente de Atendimento II e ANA RACHEL OLIVEIRA CANTO BALDAN, Caixa. (destaquei)**

Em cada auto de infração o AFT citou pelo menos dois trabalhadores das agências inspecionadas, por **não constar em seu ASO os fatores de risco de ordem psíquica:**

Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados EVELYN TRIPICHI, Gerente de Relacionamento Van Gogh I e LAILA SANTANA PASSOS, Caixa. (fl. 166)

Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados ANA FLAVIA LOUZADA DE OLIVEIRA, Gerente de Relacionamento Empresas II e IURI FURLAN VIEIRA, Caixa. (fl. 190)

Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados CAROLINA SOUZA GUANAES SANTOS, Gerente de Relacionamento Van Gogh I e AMANDA PACHOALINO, Caixa. (fl. 199)

Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados DANIELA JERONIMO DIAS, Gerente de Relacionamento PF II e FABIO D'ANDREA ROSIELO, Caixa. (fl. 202)

Vale ressaltar que todos os ASOs apresentados pelo banco estão sem referência aos riscos que as atividades possuem. Cito, entre outros, como trabalhadores prejudicados ANA CAROLINY DE ASSIS, Gerente de Relacionamento Especial e ADRIANA LEME COSTA, Caixa. (fl. 208)

Como se não bastasse, **o próprio Banco-réu apresentou petição noticiando que tinha interesse na assinatura do TAC – Termo de Ajustamento de**

Conduta – proposto pelo MPT, ponderando, no entanto, “a necessidade de o conteúdo da cláusula obrigacional ser mais específico, sobretudo no que tange à necessidade de que a inclusão dos riscos ergonômicos/psicossociais fique condicionada a análise do médico responsável pelo exame médico, que analisará a efetiva existência de riscos psicológicos na dinâmica do trabalho” (fl. 5666).

Enfim, a extensa documentação juntada tanto pelo autor da ação quanto pelo demandado demonstra que, efetivamente, **os ASOs não contêm qualquer menção aos riscos ergonômicos e psíquicos aos quais os bancários estão submetidos.** É inconteste que em todos – absolutamente todos – os atestados ocupacionais juntados **consta apenas a informação genérica “S.R.O.E.’ - Sem riscos ocupacionais específicos”** (fls. 12320/12386), como bem apontou o Parquet à fl. 12857.

De sorte que a vasta documentação juntada pelo Banco-réu atesta apenas que ele tem se preocupado com a ergonomia do ambiente de trabalho, **mas olvidando-se dos sérios riscos de ordem psíquica, principalmente relacionados ao cumprimento de metas**, o que está plenamente normatizado na NR-17, como amplamente analisado nesta sentença.

Quanto ao parecer do Médico auxiliar do MPT, nada a considerar porque realmente é um relatório tão lacônico que não está à altura daquele órgão ministerial. Também por esta razão, nada a considerar sobre suas competências, descumprimento da Resolução n. 2.183/2018 do Conselho Federal de Medicina – **que, aliás, já foi observada, quando este juiz determinou a realização de perícia por um Psiquiatra e uma Psicóloga do Trabalho, os quais foram em 4 agências do Banco-réu, nesta cidade.**

No que concerne à vasta documentação juntada pelo réu, PCMSOs, PPRAs, PCRRE, Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) realizadas em todas as Agências da Regional de Ribeirão Preto (fl. 5831), os documentos de fls. 6061 e ss. atestam apenas que **o Banco tem mesmo se preocupado com as questões ergonômicas** , **não com as relacionadas aos aspectos psíquicos, ignorando que, há muito tempo, o maior risco a que os bancários estão expostos é o relacionado aos problemas mentais pela cobrança excessiva de metas.**

Quanto aos pareceres de fls. 5893 e ss., são unilaterais e ignoram, por completo, os riscos associados à cobrança excessiva de metas. Não se prestam à formação da convicção deste julgador, portanto. Até porque a análise se deu em relação a cinco agências de Ribeirão Preto (fl. 5897, por exemplo). Mas, **quais os trabalhadores entrevistados e/ou analisados e quais foram as respostas específicas?** (fl. 5906, por exemplo). Onde estão as entrevistas que demonstram o “balanceamento” das metas? (fl. 5913, por exemplo). Pura peroração, sem qualquer comprovação.

Observo que os pareceres dos assistentes técnicos, juntados após a designação da perícia, serão analisados mais adiante, juntamente com o laudo pericial.

Relativamente à ACP de Curitiba, cuja decisão foi pela improcedência do pleito do MPT, com trânsito em julgado, primeiro, aqui os fatos podem ser distintos; segundo, por óbvio, aquela decisão não me vincula; terceiro, a tese conflita com o próprio argumento do réu, no sentido de que a decisão aqui proferida deve ser aplicada apenas nos limites territoriais de Ribeirão Preto (fl. 5882).

Por fim, os programas mencionados às fls. 5854 e ss. não têm absolutamente nada a ver com o tema principal de análise nestes autos.

AS METAS E OS TRANSTORNOS MENTAIS

Toda a vasta literatura que cuida da saúde do trabalhador – não somente a da Medicina do Trabalho, mas dos vários campos de estudo interrelacionados, como da Engenharia do Trabalho, da Psicologia do Trabalho, da Fisioterapia do Trabalho, da Enfermagem etc. – aponta, há anos, **os vários agravos à saúde dos trabalhadores que são desencadeados e/ou agravados por conta da organização e da forma como se dá a prestação de labor.**

A tal reengenharia ou reestruturação das empresas e dos métodos de produção, inclusive no largo campo da prestação de serviços – serviços bancários, inclusive –, num processo sem fim rumo à total ou semitotal automatização, tem conduzido a um **aumento exponencial, vertiginoso, dos adoecimentos ocupacionais, principalmente dos relacionados às funções mentais dos trabalhadores.**

As metas adoecem! Simples assim. Por óbvio, não são todos os trabalhadores que sentem a pressão pelo atingimento de metas, assim como nem todas as pessoas contraem gripes ou viroses, graças a Deus. Nem mesmo durante a pandemia, não foram todas as pessoas que contraíram COVID-19, e isso foi bom.

Contudo, não se pode descartar a seriedade do problema. Muito pelo contrário. Há de se estudar o fenômeno em toda a sua amplitude, num esforço multiprofissional. Ademais, foi graças aos estudos dos incansáveis cientistas que pudemos, enfim, ter vacinas que nos proporcionaram sair da terrível pandemia de Covid-19.

Daí que a contribuição da epidemiologia – em síntese, o estudo da proporcionalidade (quantitativa) de casos de agravos à saúde na população atingida, na busca de encontrar seus fatores condicionantes e determinantes, com vistas à prevenção futura – **é, indubitavelmente, uma das mais importantes.**

Argumenta o Banco-réu que os “empregados elegíveis ao sistema de metas”, cumprindo-as, “são premiados com uma remuneração extra, intitulada Remuneração Variável (RV), que em nada interfere no recebimento do seu salário fixo. (...) O sistema de RV busca reconhecimento financeiro para o atingimento da produção fixada. Como ocorre em qualquer sistema de metas, busca-se o alcance da meta por uma média de trabalhadores, estruturada de acordo com cada carteira” (fls. 5845/5846).

O Banco continua sua explanação, afirmando que a “estipulação de metas, por si só, não acarreta pressão psicológica, tampouco acarreta no aumento de ‘transtornos mentais’”. E arremata: **“No mundo atual, em que há planejamento estratégico de todos os setores, o Poder Judiciário também fixa metas de produtividade”** – destaquei (fls. 5848/5849).

Ocorre que, como bem ponderou o órgão ministerial, “os depoimentos prestados pelos ex-trabalhadores do Banco reclamado (atas de audiência encartadas no doc. 08) foram uníssonos em confirmar a exigência de metas excessivas, sobrecarga de trabalho, trabalho, pressão por produtividade, exposição dos trabalhadores que não atingissem as metas e ameaças de demissão” (fl. 12860).

Os depoimentos já analisados anteriormente não deixam dúvidas quanto a isso. **O Banco-réu utiliza o tal “Super Ranking” como métrica da apuração das metas, e cobra o atingimento de 150% a 200% das metas estipuladas, estimulando a competição entre os empregados.**

Não por outra razão, quando da instituição do NTEP – ferramenta plenamente constitucional, como já se viu –, nos Bancos Múltiplos, com carteira comercial – CNAE 6422 –, constatou-se um índice desproporcional de afastamentos de trabalhadores por problemas de saúde mental. Tanto assim que no agrupamento CID F30 a F39 – **Transtornos do Humor** – se verificou um índice de 2,52 mais vezes de ocorrência do que nos trabalhadores em geral; no agrupamento CID F40 a F48 – **Transtornos Neuróticos relacionados com o estresse** – se constatou um índice de 3,74 mais vezes de ocorrência do que nos trabalhadores em geral. Como se não

bastasse, quanto aos aspectos fisiológicos, no agrupamento CID G50 a G59 – Transtornos dos Nervos, das Raízes e dos Plexos Nervosos – se verificou um índice de 3,95 mais vezes de ocorrência do que nos trabalhadores em geral; e no agrupamento CID M60 a M79 – Transtornos dos Tecidos Moles – se constatou um índice de 3,91 mais vezes de ocorrência do que nos trabalhadores em geral (OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque. *Op. cit.*, p. 215).

De modo que, sim, **os bancários estão mais suscetíveis aos adoecimentos por transtornos mentais do que a população em geral.**

A propósito, um estudo realizado com empregados de um grande banco público, afastados do trabalho por problemas de saúde, revelou a mesma e triste situação. O abrangente estudo se preocupou em investigar a ocorrência dos vários transtornos mentais entre esses bancários, analisando, entre outros: Transtornos Relacionados ao Estresse (CID 10 - F43), incluindo reações de estresse agudo e desordens de ajustamento, Transtornos Depressivos (CID-10 - F32), Transtornos de Ansiedade (CID10 F40 e F41) e outros transtornos psiquiátricos. Contudo, destacou-se a análise, para o foco do estudo, dos **transtornos do humor** (afetivos), que incluem as manias, a bipolaridade, depressão e outros; dos **transtornos neuróticos, relacionados ao estresse e somatoformes**, onde estão as fobias, o pânico, a obsessão, a compulsão e o estresse grave; entre outros.

As constatações e as conclusões do estudo são tão contundentes que merecem ser transcritas:

Os participantes da pesquisa relataram vários fatores de risco no seu ambiente de trabalho que interferiram na sua saúde física e mental, tais como: **excesso de trabalho, poucos funcionários, pressão das chefias e clientes, horas extras frequentes, ausência de pausas de trabalho, tarefas repetitivas, competição entre os colegas, ambiente estressante**, falta de perspectiva de ascensão e falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido. Para os entrevistados tais fatores foram os motivos que os levaram ao quadro do transtorno e, conseqüentemente, ao afastamento de suas atividades laborais (destaquei).

(...)

Segundo 20 entrevistados, atualmente o bancário tem de ser capaz de desenvolver as tarefas que antes eram da responsabilidade de três, às vezes quatro pessoas, “é muito trabalho para poucos funcionários” (E6). Para os respondentes a sobrecarga laboral gera um estado de tensão e estresse no dia a dia da agência,

principalmente porque o funcionário tem medo de não conseguir desenvolver bem suas atividades, de não dar conta de seu trabalho, gerando o receio de **perder seu lugar** (destaque original).

(...)

A nova forma de organização das atividades dos bancários levou a uma constante pressão por parte das chefias e também dos usuários do Banco. Para os entrevistados as cobranças nas reuniões eram exacerbadas e o conceito de times ou equipes de trabalho não funcionava. Na opinião de 16 bancários, existe desproporção entre os esforços que os diferentes profissionais têm que envidar, para que a meta da agência seja atingida. As reuniões passaram a ser, então, locais onde o estado de ânimo e a capacidade das pessoas eram **falsamente** estimulados. Segundo 13 dos entrevistados, havia muito mais **puxões de orelha** e **acusações de incapacidade** do que um reforço positivo de seu desempenho (destaque original).

(...)

No geral os entrevistados passaram por um **afastamento de seis meses a dois anos, sendo 11 afastados por depressão, seis por estresse, LER/DORT e cinco por depressão, estresse e LER/DORT**. Todos os entrevistados manifestaram grande sofrimento com o que chamaram doença, isolando-se da vida. Em todos os casos o tratamento médico foi fator fundamental para a recuperação, considerada lenta. Há quem ainda considere que não se encontra seguro de que o quadro do transtorno vivido se tenha efetivamente extinguido (destaquei).

(...)

Existem pessoas que conseguem trabalhar sob pressão e outras não. As características pessoais dos que têm menor capacidade de lidar com a pressão os levam a ter dificuldade para manter seu comportamento e seus sentimentos estáveis por um tempo;

(...)

É importante destacar também que a organização parece não estar preparada para receber os profissionais afastados no momento do seu retorno, pois **não existe um programa de**

reintegração ao trabalho. Nenhum dos 22 entrevistados recebeu orientações em relação às suas novas atividades, quando foi encerrado o período de afastamento (destaquei).

(...)

Os achados da pesquisa mostram que as novas tecnologias levaram os bancos a uma reestruturação que parece estar ligada aos transtornos estudados. Isso porque, quando os atuais funcionários foram selecionados, os cargos e funções tinham uma natureza. Com o advento da tecnologia foi possível ao cliente fazer seu autoatendimento, o que provocou **reestruturações nas funções das inúmeras pessoas que atendiam nos caixas.** O número de gerentes de contas aumentou, fato que foi justificado pelo discurso do atendimento personalizado ao cliente. Mas com isso também vieram **novas funções,** para as quais o perfil dos bancários poderia não ser adequado, como, **por exemplo, as vendas,** das quais reclamaram, resultando, em alguns casos, em desempenhos abaixo do que se espera do profissional. Além disso, o baixo desempenho pode ser a causa da tensão que iniciou o processo do transtorno vivenciado (destaquei).

No final, pode-se dizer que os sentimentos relatados pelos participantes variaram entre: raiva, incapacidade de reação, indiferença, culpa, medo, injustiça, incompreensão; enfim, intolerância a respeito da diversidade de modos de ser e viver (destaquei).

(...)

No caso do Banco pesquisado, fica claro que **não tem sido dada atenção às emoções e aos transtornos mentais e de comportamento decorrentes da injustiça organizacional** e, muito menos, àquela decorrente dos relacionamentos interpessoais. Acredita-se que uma escuta dos sujeitos por parte dos gestores de recursos humanos, ou até mesmo de seus superiores, possa sugerir modos de intervenção que venham a minimizar os danos emocionais causados aos trabalhadores que retornam às atividades laborais em processos de restauro e significação de sua vida profissional. Por conseqüência, **amparando o trabalhador enquanto ser humano, é possível que surjam melhorias no ambiente organizacional e para a empresa como um todo** (OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. da C. F. **Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns**

Bancários. RAC, Curitiba, v. 15, n. 6, art. 2, p. 993-1015, nov/dez 2011)
(destaquei).

São muitos os estudos que apontam no mesmo sentido, do **sofrimento dos bancários diante da metodologia da fixação das metas e, sobretudo, da forma de cobrança**. Os transtornos mentais são frequentes, e há trabalhadores que, por medo da perda do emprego, se fecham e sequer procuram atendimento médico com receio de que o afastamento do trabalho lhe prejudiquem quanto à manutenção do emprego ou da função.

A propósito, veja-se outro estudo, de 2018, feito por pesquisadoras da UFRGS:

[...] Os entrevistados provenientes de instituições financeiras privadas relataram que **uma das consequências do não cumprimento das metas é a ameaça de perda do emprego**. Esses bancários sentem a demissão como um perigo constante, mesmo que o desligamento comumente não se efetive. As instituições financeiras privadas instigam a criação de um clima de ansiedade em relação à perda do emprego, uma vez que, aos funcionários encontrarem-se inseguros quanto à permanência no posto de trabalho que ocupam, eles dedicam-se ainda mais a alcançar metas e apresentar desempenho satisfatório (Pinheiro et al., 2012) (destaquei).

(...)

As metas, o fato de ter que vender e as possibilidades de punição por meio dos mecanismos de avaliação de desempenho fazem parte da rotina dos bancários. Tais aspectos seguidamente são apontados como fonte de sofrimento para os empregados de instituições financeiras (Reatto et al., 2014). **A seguir são apresentados relatos de funcionários que se encontravam em sofrimento por vivenciarem o cotidiano de pressão bancária** (destaquei).

(...)

O adoecimento mencionado na fala acima é experienciado pelos bancários. **Pesquisas indicam um perfil de morbidade associado principalmente a quatro grupos de sintomas ou diagnósticos na categoria bancária. São eles: estresse e sofrimento mental, doenças psicossomáticas, distúrbios osteomusculares e adversidades visuais** (Netz & Mendes, 2006; Pinheiro et al., 2012). De fato, as narrativas do processo de adoecimento de cada bancário

apresentam componentes comuns a toda categoria. Pressão para cumprir metas, tensão, volume de trabalho excessivo, trabalho repetitivo, agências lotadas, filas, reclamações de chefias e de clientes, e medo de assalto são situações que fazem parte do cotidiano do trabalhador bancário e estimulam a instalação de doenças físicas e/ou psíquicas (Netz & Mendes, 2006) (PERRONE, Claudia Maria; SANTOS, Anelise Schaurich dos; DIAS, Ana Cristina Garcia. AS COBRANÇAS SÃO PESADAS, A GENTE SOFRE MUITA PRESSÃO”: AS METAS NA VIDA DE BANCÁRIOS. Revista Trabalho (En) Cena, 2018, 3(2) p. 44-64.) (destaquei).

No caso dos autos, embora presumível a ocorrência de afastamentos por transtornos mentais – considerando-se, ainda, que o réu é um banco privado, onde a busca por metas normalmente é maior –, não há sequer como avaliar a situação real do Banco-réu, porque **nos inúmeros ASOs juntados aos autos não consta nada, absolutamente nada, a respeito dos riscos psíquicos aos quais os bancários estão expostos.** Nem mesmo nos ASOs de retorno ao trabalho – necessariamente após afastamento – consta o motivo do afastamento e, portanto, o risco ao qual o trabalhador esteve exposto.

Veja-se, não se trata de estabelecimento denexo causal prévio, mas simplesmente de **informar ao trabalhador os riscos aos quais está exposto para que se cuide, para que seu gestor possa ajudá-lo na prevenção de recidivas e novos afastamentos, o que inclusive contribui para o sucesso do próprio empreendimento.**

De se notar que nos vários Autos de Infração juntados (fl. 163, por exemplo) consta o nome dos trabalhadores **prejudicados pela falta de informação do motivo do afastamento e do risco ao qual estavam expostos.** Isso porque nos ASOs juntados consta apenas a repetida informação de S.R.O.E. – Sem Riscos Ocupacionais Específicos –, **inclusive nos ASOs de retorno ao trabalho** (fls. 12328, 12350 e 12379, por exemplo).

Há de se registrar que no ASO de fl. 12338 **sequer foi assinalado o campo do parecer, demonstrando que os ASOs do réu são protocolares, feitos por atacado, sem qualquer atenção à situação concreta do trabalhador. Simplesmente para cumprir a lei – ou fingir que a cumpre –, já que nada além do que não compromete o Banco consta nos documentos. A constatação inequívoca disso vem da análise do ASO de fl. 12353, no qual, apesar das sérias restrições quando do retorno ao trabalho, repetiu-se a informação (falsa) de que não existe risco ocupacional para a trabalhadora.**

Por fim, relativamente à triste analogia com as metas do Poder Judiciário, sou obrigado a reconhecer que por aqui também há metas e mais metas. No

entanto, isso não favorece a tese defensiva. Pelo contrário, confirma o quanto até aqui exposto, porque **também nós, servidores da Justiça, juízes e servidores em sentido estrito, estamos sendo “esmagados” pelas metas!** Analisarei isso no próximo tópico.

AS METAS DO JUDICIÁRIO E OS ADOECIMENTOS

Argumenta, o réu, o seguinte: “No mundo atual, em que há planejamento estratégico de todos os setores, o Poder Judiciário também fixa metas de produtividade” – destaquei (fls. 5848/5849).

Verdade. **Já são 12 metas fixadas pelo CNJ.** Como noticia aquele órgão de controle: “Os presidentes ou representantes dos tribunais do país, reunidos virtualmente, nos dias 26 e 27 de novembro de 2020, durante o XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, aprovaram as Metas Nacionais para o Judiciário Brasileiro alcançar em 2021” (CNJ. METAS NACIONAIS 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIV-ENPJ.pdf>>. Acesso em: 8 jul. 2021).

Nem todas se aplicam à Justiça do Trabalho, mas talvez as mais severas – e consentidas pelos tribunais trabalhistas – sejam as desse ramo especializado da Justiça. Basta verificar que, **enquanto na Justiça Estadual a Meta 2 era a de julgar**, até 31-12-2021, “pelo menos, 80% dos processos distribuídos até 31/12/2017 no 1º grau, 80% dos processos distribuídos até 31/12/2018 no 2º grau”, e **na Justiça Federal**, “100% dos processos distribuídos até 31/12/2016 e 85% dos processos distribuídos em 2017” no 1º e 2º graus, **na Justiça do Trabalho, a meta era a de julgar** “pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus”.

E as Corregedorias – nacional e regional – têm cobrado com afinco o cumprimento dessas e tantas outras metas, inclusive de tramitação dos processos de forma eletrônica, **sem qualquer ressalva quanto aos inúmeros problemas apresentados pelo Pje e suas intermináveis versões.**

A cobrança – indireta, na maior parte das vezes – **tem nos deixado prostrados.** Não estamos a produzir parafusos numa linha de montagem. Trabalhamos com serviços altamente intelectuais. Por mais que haja reformas legislativas, os processos não diminuem, simplesmente porque há uma baixíssima vocação para cumprir a lei na sociedade brasileira. E cada vez mais encontramos resistência à atividade conciliatória, por mais que os códigos venham a estimular essa prática.

Com os atos telepresenciais – principalmente as audiências – **o desgaste físico e sobretudo mental é estafante**. O tempo de realização desses atos é praticamente o dobro. Há dificuldades extremadas de participação de advogados, partes e testemunhas, diante da notória dificuldade de acesso digital da maioria dos brasileiros. São inúmeros atos a serem praticados, designações, redesignações, notificações etc. Houve um aumento descomunal de comunicações aos juízes e secretarias, por parte dos tribunais, advogados e do público em geral. **A caixa de e-mails está sempre abarrotada**. Há pedidos de informações, exigências e uma infinidade de comunicações, reclamações nas ouvidorias e até cobranças pelas mídias sociais.

E as metas, de toda ordem? Só aumentam. E só aumenta a cobrança – ainda que indireta – e energia da forma da cobrança!

Não aguentamos mais! Estamos para além dos limites!

Servidores e juízes estão adoecendo, silenciosamente...

A propósito, veja-se a **tese de Doutorado defendida junto à UNICAMP** pela juíza do trabalho Claudia Regina Reina Pinheiro, na qual a pesquisadora aponta a **correlação entre os adoecimentos de magistrados e o sistema de metas implantando no Poder Judiciário**. Esse modelo gerencialista “privilegia as metas niveladoras nacionais sem diferenciar as particularidades de cada região”. E mais:

[...] Além disso, há medição de tempo das decisões judiciais sem considerar a sua complexidade. Competitividade e comparação entre tribunais e magistrados tornaram-se comuns. Há monitoração e controle constante da atividade do juiz, pressão para obtenção cada vez maior de resultados, mensuração da prestação jurisdicional e organização judiciária voltada para números, quantidade, produção e resultados.

(...)

O CNJ divulgou duas pesquisas sobre a Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, a primeira com referência ao ano de 2016 e a segunda ao ano de 2018.

Ao realizar uma análise comparativa entre as duas pesquisas sob a ótica geral no Poder Judiciário verifica-se um aumento no número de afastamentos em razão das doenças mais comuns, quais sejam: doenças respiratórias, psiquiátricas e osteomusculares (PINHEIRO, Claudia Regina Reina. **O modelo**

gerencialista implantado no poder judiciário e o impacto na magistratura. Universidade Estadual de Campinas, SP, 2020, p. 189 e 326).

A pesquisa revelou números impressionantes de afastamentos de magistrados e servidores por (i) Transtornos mentais e comportamentais, (ii) Doenças do sistema nervoso, (iii) Doenças do aparelho respiratório e (iv) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

Leonardo Wandelli, outro juiz e estudioso da temática, pondera sobre a **inadequação das metas para o Judiciário**, da maneira como estão fixadas e vem sendo cobradas:

[...] Contudo, esse quadro é ainda um tanto mais deletério. É que os mecanismos de avaliação individual do trabalho judicial, especialmente os critérios de merecimento para promoção e acesso, na medida em que também se pautam pelo número de atos processuais realizados, promovem a competição entre pares baseada em parâmetros que destoam dos valores cultivados pelos membros da instituição. Mesmo a capacitação técnica tem sido considerada do ponto de vista quantitativo do número de cursos e horas de formação. Veja-se, nesse sentido, a ainda vigente Resolução 106 do CNJ. Sua aplicação, pelos tribunais, em certos casos intensifica o seu aspecto reducionista. Com isso, geram para os magistrados a contingência de ter de optar entre o abandono do mecanismo de reconhecimento institucional e a traição aos próprios valores para alcançar aquele reconhecimento. Produz-se, neste caso, aquilo que *Dejours* denomina de “sofrimento ético” de não poder “honrar a vida” pelo trabalho, traindo seus próprios valores. Um sofrimento altamente patogênico que deriva em cinismo destrutivo das condições para a cooperação e a deliberação coletiva.

(...)

Uma indústria não é, certamente, um bom modelo para a Justiça. Contudo, a onda de industrialização das decisões judiciais ora em curso sequer se pauta pelos métodos industriais mais atuais da especialização flexível. Trata-se de promover a produtividade massiva e numérica de resolução de processos (...) na forma de um anacrônico modelo taylorista, baseado no controle *pari passu* dos atos e tempos dos trabalhadores do processo e na contabilização irracional de *scores* numéricos, apenas potencializado pelas tecnologias de controle eletrônico (WANDELLI, Leonardo Vieira. **A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC.**

In Trabalho e regulação no estado constitucional - Volume III. Leonardo Vieira Wandelli e Camila Sailer Rafanhim de Borba (orgs). Bauru: Canal 6, 2016, p. 39-42).

Como muito bem sintetizado pela magistrada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert:

Números – em que pese importantes para a administração judiciária, reconhece-se -, jamais poderão nos definir enquanto magistrados ou pautar nosso trabalho no que tange à qualidade da prolação de decisões.

Lembremos dos jurisdicionados e das pessoas que estão por trás dos processos.

Para nós, é um processo dentre outros em que atuamos; para o jurisdicionado, é o processo de sua vida (GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva. **Elementos da sentença e dever de fundamentação**: reflexões pretéritas, atuais e futuras sobre o processo do trabalho, frente ao sistema de metas e à inteligência artificial. *In*: **5 anos do CPC e sua Integração ao Processo do Trabalho**. Organizadores: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Bruno Freire e Silva. Tirant Brasil, 2021).

Mas o grito de resistência ainda está preso na garganta!

Como registrei na decisão tomada em 13 de julho de 2021, iria completar 25 anos de Magistratura no dia 15 de julho, dois dias após. E deveria estar contente porque iria atingir meu jubileu de prata em meu “sacerdócio”. Mas o que sentia, naquele dia, era um sofrimento que se agravava a cada dia.

E hoje? Quase 3 anos se passaram. O que mudou? Para além do sofrimento, a prostração! Nada vai melhorar...

Nos primeiros anos de Magistratura eu trabalhava mais que hoje, já cheguei a fazer 20 audiências por dia, 25 sentenças por semana, por muito tempo. Hoje rendo muito menos... Mas o cansaço – sobretudo pelas metas e cobranças – é infinitamente maior. São tantos atos, tantos pormenores, tantas respostas exigidas, de todos.

Por tudo isso, não temos tempo de fazer decisões e sentenças bem fundamentadas.

Veja-se este caso. Prolatei a decisão de fls. 5711/5712 porque foi **a possível** naquela ocasião. Nossas secretarias estão “sucateadas”, temos apenas um(a) assistente, inúmeros pedidos de tutela antecipada e de tutela cautelar, despachos a respeito de tudo, audiências, sentenças, problemas administrativos, mudanças de metodologia e um largo etcétera. O tempo para uma decisão de tutela antecipada é de no máximo 20 minutos. De uma sentença, de no máximo 2 horas. Mas, **e quando nos surge um processo diferenciado? Uma ação civil pública? E uma de mais de 13.000 folhas????**

Para proferir a (nova) decisão de tutela antecipada, em 13 de julho de 2021, “gastei” mais de uma semana. Para prolatar esta sentença, valendo-me de tudo quanto visto e examinado àquela ocasião – mas tendo de revisitar e adaptar aquela decisão ao contexto do quanto processado a partir de então –, **ainda tenho de analisar toda a prova pericial e testemunhal produzida. Mais uma semana de trabalho árduo, num processo com tamanha complexidade.**

O que fazer para recuperar o “tempo perdido”? Esse tem sido cada vez mais um dilema dos juízes e servidores: formular uma decisão bem fundamentada e atrasar todo o serviço – correndo o risco de cobrança das metas e dos prazos para prolatar sentenças – ou fazer uma decisão às pressas e cumprir as metas?

A sociedade, em algum momento, vai ter de escolher que tipo de Justiça ela quer!

Portanto, **de nada adianta estimular o uso de ações coletivas** e até priorizar o julgamento destas demandas – que resolvem o problema de milhares de pessoas num só processo – **se não temos, ao menos, estatísticas específicas para essas ações.** Explico: essa decisão, para a qual gastei longas horas de uma semana, para as estatísticas e minhas metas pessoais, vale tanto quanto uma tutela antecipada de liberação de depósitos de FGTS. Uma audiência de ACP, que por vezes demora mais de 3 horas, vale tanto quanto uma de revelia; uma sentença numa ACP de mais de 13.000 folhas terá o mesmo valor de uma sentença de intervalo intrajornada. Portanto, as metas, além de ameaçadoras pela forma (indireta) de cobrança, não são racionais, porque **sequer se consegue dar peso distinto a processos que são absolutamente desiguais.**

Só nos resta esperar que a Meta 10 – Promover a saúde de magistrados e servidores – **um dia seja levada a sério.** Espero que a querida Justiça do Trabalho consiga cumprir essa meta:

Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos uma ação

com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.

Quem sabe assim possamos ter uma visão distinta das metas, no futuro!

O LAUDO PERICIAL, OS PARECERES DOS ASSISTENTES E A PROVA TESTEMUNHAL

Passemos, pois, à análise da prova produzida nestes autos, após a decisão proferida em 13 de julho de 2021.

Pois bem, o laudo pericial produzido pelo médico **Marco Aurélio de Almeida** e pela psicóloga **Deise Cristina Gomes**, trazido aos autos às fls. 13142 e ss., bem demonstrou os riscos psicossociais aos quais os empregados do réu estão expostos.

Importa registrar integralmente o relato dos trabalhadores ouvidos, fls. 13149/13151:

Antes do início dos relatos, foi informado a todos os funcionários que seriam ouvidos, que, eles poderiam relatar o que quisessem, pois, seus nomes iriam ser citados, mas seus relatos não iriam ser identificados.

No decorrer dos relatos, a maioria dos funcionários informou que sofrem muitas perseguições e tratamentos constrangedores por parte do superior hierárquico, o qual exige cumprimentos de metas de forma exacerbada e humilhante, chegando ao ponto de ofender a dignidade e a moral dos funcionários. Com exceção da agência 767, onde a Gestora Cassia Vilas Boas tem unanimidade em ser elogiada por seus funcionários.

Em uma outra agência, ouvimos outros vários funcionários, os quais citaram inclusive um Gestor de nome Sr. Carlos, o qual já era muito conhecido entre os bancários da região, por ter um

comportamento agressivo ao lidar com seus subordinados, se utilizando de adjetivos pejorativos, criticando seu trabalho, afetando-o no âmbito profissional e pessoal.

Os funcionários, de um modo geral, informaram ainda que, as cobranças de metas, estas já conhecidas quando ingressaram para trabalhar no Banco, são feitas de forma insistente e diária. Eles relatam que, **não se importam em cumprir metas, mas essas que eles tem atualmente são inatingíveis.**

Que muitas vezes, essas cobranças vêm acompanhadas de humilhações, o que os deixam sem condições psicológicas para trabalhar, muitas vezes em estado depressivo, e muitos tem conhecimento de colegas que se afastaram do trabalho para tratamento psiquiátrico devido à depressão e Síndrome de Burnout.

Os relatos se fundem entre si, quando tratam das condições de trabalho, pois, da mesma forma que são cobrados por metas inalcançáveis recebem a promessa de um almoço como prêmio.

De acordo com os relatos, o problema é sempre do funcionário, o Banco atribui ao colaborador a “culpa” por ele não ter se esforçado para atingir as metas “inatingíveis”.

As cobranças são realizadas todos os dias, por e-mail, por WhatsApp, por vídeo conferência, por reunião dentro da Agência com o Gerente Geral, uns cobram de uma forma mais branda (o que são poucos) outros são mais incisivos, mais contundentes. Estes, por sua vez, acabam ocasionando medo em seus colaboradores, pois fazem ameaças de demissão, de mudança de local de trabalho para quem não cumprir as metas impostas pelo Banco.

Tem Gestor que, durante as reuniões grita com seus colaboradores e diz: “quem não estiver contente pode ir embora”; “ Vocês são burros”; “ Se não completar as metas em 2 meses são mandados embora” (sic)

Situação apurada por ocasião das visitas as agencias, o que requer sejam tomadas as devidas providencias para a inibição do assédio moral ainda existente” (destaquei).

Dentre os documentos apresentados aos peritos, merece destaque o de fl. 13156:

“29/09/2020 – Paciente segue neste serviço desde 12/11/2014 por CID F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos. Uso atual de Brintellix 10mg (101) + quetiapina 100mg (003). Prejuízo sócio ocupacional devido aos sintomas depressivos e ansiosos. Ainda sem melhora significativa. Necessita afastamento por 60 dias para ajuste medicamentoso e tempo de resposta. Sem previsão de alta. André Augusto Costa Carvalho – psiquiatra – CRM 116307”; (destaquei).

Posteriormente, o *expert* desenvolveu uma brilhante explanação acerca da multifatorialidade da depressão, da ansiedade generalizada e da síndrome de *burnout*, tudo em paralelo com o assédio moral pela exigência do cumprimento de metas.

O réu impugnou o laudo pericial ao argumento de que:

i) a perícia não foi realizada por especialista em ergonomia e psiquiatra, mas médico do trabalho e psicóloga, cujo conhecimento técnico e científico é insuficiente para a aferição dos riscos psicossociais, portanto, não pode ter valor probatório (fl. 13210);

ii) foram realizadas entrevistas com 19 empregados, com duração máxima de 25 min cada uma, sem escolha seletiva da população entrevistada e sem análise da documentação médica (fl. 13212);

iii) há distinção entre eventuais queixas dos entrevistados e os acontecimentos reais (fl. 13213), baseando-se, a perícia, em meras opiniões pessoais – portanto, premissas equivocadas – e não em elementos comuns da experiência (fl. 13214, 13218 e 1319);

Mencionou, finalmente, o réu, em sua impugnação, o parecer técnico do médico psiquiatra Dr. Táki Athanássios Cordás, e apresentou quesitos suplementares.

Nos esclarecimentos de fls. 13259, os peritos do Juízo responderam aos quesitos do réu e transcreveram a **conclusão, integralmente mantida: “As doenças que mais acometem os bancários do ponto de vista psiquiátrico são: Síndrome de Burnout, Mobbing, Depressão, Ansiedade, Transtorno de Adaptação e Transtorno do Pânico”.**

Sobre o nexo causal, reiteraram que: “Com relação a tudo que foi comprovado em entrevistas com os funcionários do banco, podemos concluir claramente que o trabalho atuou como sendo uma CAUSA para o desencadeamento e /ou agravamento de algum transtorno psíquico que venha a se manifestar em algum funcionário, destacando que foi observado muitos funcionários já adoecidos com uma doença psiquiátrica devido a tudo vivenciado no ambiente de trabalho. Utilizando-se a classificação proposta abaixo, podemos graduar a causa, como sendo uma CONCAUSA que podemos graduar em Grau III, onde o trabalho contribui diretamente para o quadro, de forma ALTA/INTENSA, na maioria dos casos e de acordo com a CLASSIFICAÇÃO DAS DOENÇAS SEGUNDO SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO (SCHILLING, 1994)” (fls. 13260/13261).

Passemos, pois, à análise da prova oral produzida.

O Dr. Táki Athanássios Cordás, indicado à fl. 13279, foi ouvido na condição de assistente técnico do réu porque **não pode atuar como testemunha, já que emitiu extenso e muito bem fundamentado parecer em favor do Banco, digno do maior respeito por este magistrado.**

Inquirido, afirmou que:

01 - o depoente não fez entrevista com os bancários das agências de Ribeirão Preto, tendo feito análises clínicas e emitido seu parecer;

02 - o depoente leu basicamente o laudo pericial e a partir das análises do laudo emitiu o seu parecer, não tendo feito análise das metas das agências de Ribeirão Preto;

03 - não concorda com o teor do laudo pericial porque ele conduz a conclusões enganosas, partindo de um mundo ideal, no qual não haveria metas, sendo que as metas estão postas em todas as áreas profissionais, além do que há respostas contraditórias por parte dos peritos, porque concluem que a partir das metas haveria nexos causal para as doenças de transtornos psíquicos, mas eles próprios reconhecem que o fenômeno é multicausal e portanto não haveria como comprovar a contribuição do trabalho;

04 - ainda assim não haveria nem mesmo como se concluir por concausa porque não se investigou os antecedentes e as questões pessoais com as pessoas com as quais os peritos conversaram e entrevistaram, além do que as metas têm que ser consideradas individualmente e alguns a entendem até mesmo como incentivos, e ademais boa parte dos funcionários entrevistados trabalhou na época da pandemia de Covid-19;

05 - o diagnóstico das pessoas entrevistadas foi feito após entrevista de 25 minutos, sendo que o Psiquiatra leva de 02 a 03 horas para fazer uma boa anamnese, além do que questões pessoais e ambientais podem contribuir no desenvolvimento de doenças psíquicas;

06 - não há uma escala validada para medição adequada do quanto a quantidade de metas pode influir nesse tipo de doença, embora exista uma escala americana de 2004, que não foi utilizada neste processo;

07 - não há como viver sem metas no mundo atual, o que seria uma distopia;

08 - o depoente não tem resposta à questão a respeito de que se as metas eram individuais ou coletivas na agência bancária”.

Quanto à primeira testemunha do réu, para este trabalha há 13 anos, na função de especialista de clientes Van Gogh desde 20/05/2023, sendo que antes era especialista de negócios de serviços.

Inquirida, asseverou:

02 - o depoente trabalhou em duas agências nos últimos cinco anos, em São José do Rio Preto, **sendo que foi transferido para Ribeirão Preto em 22 de maio de 2023;**

03 - em Ribeirão Preto o depoente está subordinado ao gerente geral da agência, sendo que em São José do Rio Preto o depoente também estava subordinado ao gerente geral;

04 - em todas essas agências há metas tanto individuais quanto coletivas, **mas em Ribeirão Preto o depoente é medido apenas pelas metas individuais;**

05 - não há alteração das metas durante o mês, sendo que as metas são praticamente coletivas, o que se denomina de "Chamas" e se a equipe consegue atingir as metas gerais, o funcionário, individualmente, acaba atingindo também suas metas;

06 - as metas são prefixadas no começo do mês e na verdade não há alteração posteriormente;

07 - o que pode acontecer é de o funcionário não vender bem determinado produto e, verificando no sistema, pode vender mais outro produto para compensar as vendas menores, vender 150% ou mais do produto que está sendo bem vendido;

08 - **realmente existe a possibilidade de se atingir 150% ou 200% da meta por uma questão de remuneração variável, já que recebem de acordo com as metas atingidas;**

09 - as cobranças de metas são dos próprios funcionários em relação a si mesmos porque trabalham no mercado de varejo e a venda de produtos é muito importante, **sendo que o depoente realmente se sente pressionado para vender mais para continuar no banco, mas nunca por pressão do gerente e sim porque quer vender mais;**

10 - nunca presenciou os gerentes fazendo cobranças excessivas de metas aos colegas de trabalho, sendo que há apenas um direcionamento para que todos consigam vender bem os produtos e atingirem as metas;

11 - o depoente nunca se afastou por problema de saúde, nunca tendo presenciado colega se afastar por depressão ou por algum outro problema mental;

12 - **o depoente nunca trabalhou com o gestor Carlos e por isso não sabe se ele fazia cobranças de metas de forma agressiva;**

13 - nunca presenciou gerentes dizer em reuniões que quem não produzisse "estaria na rua";

14 - **o depoente realmente é lembrado de necessidade de vender determinados produtos por e-mail ou por WhatsApp;**

15 - em nenhuma dessas conversas de aplicativos houve ameaça de dispensa;

16 - nunca presenciou nas reuniões por videoconferência o gerente colocar que se não atingissem as metas alguém seria dispensado;

17 - atualmente no banco os funcionários não são mais chamados de gerentes e sim de especialistas e o gerente geral agora é chamado de líder de loja;

18 - o depoente já teve baixa performance e o gerente sugeriu um plano de ação para que o depoente melhorasse, numa conversa respeitosa;

19 - há um canal aberto para diálogo entre os próprios funcionários do banco;

20 - as metas são claramente definidas pelo banco;

21 - o depoente consegue usufruir normalmente seus intervalos e pausas;

22 - se não atingir as metas o depoente apenas não recebe a bonificação, não havendo outras penalidades;

23 - não há exposição de ranking de metas, mas sabem disso porque conversam uns com os outros;

24 - as metas são atingíveis;

25 - há programas preventivos de problemas de saúde no banco;

26 - o depoente tem uma cartela de vinte e dois a vinte e três produtos que são comercializados atualmente;

27 - existe um documento no banco com a métrica de cada produto e quanto a venda significa de "chamas", sendo que o depoente vende uma média de R\$1.200.000,00 em investimentos, **sendo difícil explicar a quantidade que precisa vender de cada produto porque o depoente pode diversificar entre esses produtos para atingir as suas metas;**

28 - mesmo que haja boa vendagem de produtos no início do mês, não há aumento do volume das metas durante aquele mês;

29 - mesmo que as vendas sejam superiores às metas por dois meses seguidos, o banco só altera as metas semestralmente;

30 - as cobranças de metas são diferenciadas porque um funcionário pode estar bem no atingimento e outro não estar bem, merecendo este uma atenção especial, que é dada pelo gerente de forma individualizada, mas se o funcionário preferir, o gerente pode auxiliá-lo, inclusive junto aos clientes;

31 - o depoente não tem conhecimento se algum funcionário foi dispensado por não atingir metas seguidamente, sabendo de um funcionário que foi dispensado um ano e meio depois de não cumprir metas, mas o depoente chegou a ficar um ano sem cumprir metas;

A segunda testemunha do réu para este trabalho desde 2013, na função de especialista, o antigo gerente de carteira/empresas; atualmente, trabalha na Agência da Nove de Julho, **em Ribeirão Preto, desde abril de 2022.**

Ela disse que:

03 - a cobrança de metas na agência é basicamente coletiva, raramente havendo cobranças individuais;

04 - quando o depoente teve problema nas vendas, o gerente o procurou e perguntou se precisava de ajuda, realmente dizendo que era necessário cumprir as metas para continuar no banco, mas em conversa amistosa, sem nenhuma agressividade;

05 - não conhece o gestor Carlos e por isso não sabe dizer se as cobranças de metas por parte dele eram agressivas;

06 - há um colega de trabalho que sempre tem problemas no cumprimento das metas, mas as conversas com ele são individuais e o depoente não as presencia, procurando focar no seu trabalho;

07 - sempre que teve cobranças individuais, o gerente tratou o depoente de forma respeitosa e nunca cobrou metas gritando ou de outra maneira;

08 - nas reuniões as cobranças das metas é em relação aos números da agência, não havendo exposição de ranking individual de cada funcionário;

09 - há conversas entre os próprios funcionários e alguns até colocam "esse mês eu não vou conseguir atingir as metas", mas o depoente nunca ouviu colega dizer que o gerente lhe deu um ultimato se não cumprisse as metas;

10 - pode ter acontecido de algum funcionário ter sido dispensado porque durante o ano todo não conseguiu cumprir as metas e na avaliação anual se verificou que ele realmente não conseguia ;

11 - não há aumento das metas no curso do mês porque essa revisão é feita semestralmente, sendo que pode haver uma coisa chamada GAP, de o gerente falar "olha, não dá para você me dar uma forcinha e melhorar a sua produtividade porque outros colegas estão atingindo valores bem maiores";

12 - nunca ouviu falar em aumento da meta para 150%;

13 - nunca soube de alguém que tivesse afastamento por depressão ou outro transtorno psíquico por conta de metas;

14 - o depoente teve uma colega de trabalho por afastamentos por estas doenças, mas nem ela e nem nenhum outro funcionário comentou que era por questão de metas;

15 - nunca aconteceu de em reuniões o gerente dizer que se não cumprissem as metas, alguém seria dispensado;

16 - o depoente já deixou de bater metas e não teve nenhuma punição por isso e o gerente conversou com o depoente de forma amistosa dizendo: "não conseguiu fechar o mês né?";

17 - não sabe de nenhuma consequência punitiva para os que não conseguem atingir as metas, a não ser a remuneração variável;

18 - **se algum funcionário não atingir as metas, isso atinge e tem reflexo nas metas da agência ou da carteira**, mas os outros funcionários não têm consequência a respeito disso;

Poder-se-ia imaginar que os dois depoimentos testemunhais produzidos pelo réu, pelo seu conteúdo geral, seriam suficientes para “derrubar” todo o conjunto probatório dos autos, num processo com mais de 13.000 páginas. Pois é justamente **a falta de lógica e de razoabilidade nessa afirmação que deve preocupar o julgador**, pois, primeiro, o magistrado deve analisar, em conjunto, todo o acervo probatório dos autos, mais ainda quando temos seguramente mais de 10.000 páginas de documentos, além de laudos, pareceres e atas de audiência.

Segundo, **a prova testemunhal não pode infirmar conteúdos técnicos** – nem dos documentos, tampouco do laudo pericial –, podendo, quando muito, apresentar ao juiz versões distintas dos fatos, em si e por si.

Terceiro, há de se buscar **contradições internas** nos depoimentos prestados pelas testemunhas da parte, para se verificar se bem retratam

a realidade ou se a distorcem, ainda que de modo não intencional, já que cada pessoa “vê” o que acontece ao seu redor com suas “lentes”.

Quarto, ainda na **análise desses aspectos sensitivos**, há de se ponderar que nem todas as pessoas adoecem pelo mesmo agente de risco de agravo à sua saúde, ao que se soma o fato de que **cada pessoa sente de modo distinto os estímulos e/ou as cobranças de resultados no ambiente laboral**.

Com isso em mente, e tendo avaliado e reavaliado a prova das mais de 13.000 folhas dos autos, passo a fazer as seguintes ponderações, na construção dos fundamentos de decidir:

Não estamos, nos autos deste processo, buscando a constatação de nexos causal ou concausal entre os diversos adoecimentos psíquicos dos empregados do Banco-réu e o sistema de metas por este adotado;

O que pretende o autor da demanda é que o Banco-réu, diante das evidências de riscos à saúde de seus trabalhadores, considere esses riscos, principalmente quando da confecção dos obrigatórios ASOs;

Se não é mais possível “viver sem metas” – pois até no Judiciário elas são impostas e cobradas –, há de se perquirir se a sistemática de cobrança delas realmente pode causar, ainda que em poucos empregados – talvez os mais sensíveis ou que apresentem certa predisposição –, adoecimentos de ordem psíquica;

Em havendo esse risco, por menor que seja, há de se exigir do Banco-réu o cumprimento de toda a normativa correspondente, não só por prevenção, mas também por precaução, para que, **devidamente informados dos riscos, os trabalhadores** – desde a gerência até os bancários que poderiam ser chamados de “comuns” – **possam ficar atentos e evitar esses adoecimentos;**

Tudo isso é bom não somente para os trabalhadores, mas também para o próprio Banco-réu que, em eventuais demandas de indenização por danos decorrentes de adoecimentos do trabalho, poderia alegar e comprovar que segue à risca toda a normativa que trata da matéria, **inclusive emitindo os ASOs exigíveis, cumprindo a finalidade destes.**

Com essas premissas estabelecidas, posso concluir que, conquanto ambas as testemunhas do réu tenham negado a cobrança excessiva de metas, **os riscos psicossociais estão presentes nas atividades dos bancários empregados do réu**, por tudo o quanto já fundamentado e pelas razões que seguem.

Primeiramente, não se pode olvidar de que ambas as testemunhas que prestaram depoimento em juízo **ainda estão sob o jugo da subordinação inerente ao contrato de emprego** e, tratando-se de uma demanda do porte da presente ação, qualquer informação que prestassem que pudesse implicar em admissão do rigor na cobrança de metas poderia comprometer “seu futuro” no banco.

Em segundo lugar, **há uma contradição interna importante no depoimentos das duas testemunhas**: enquanto a primeira disse que “em Ribeirão Preto o depoente é medido apenas pelas metas individuais”, a segunda disse que “a cobrança de metas na agência é basicamente coletiva, raramente havendo cobranças individuais”.

Essa contradição revela que, ao menos nesse aspecto, ambas as testemunhas mentiram, pois é até **público e notório que em agências bancárias há tanto metas individuais quanto metas coletivas**, de toda a agência, sendo por demais óbvio que todas essas metas serão cobradas. É para isso que as metas existem e são implementadas!

Num terceiro momento de análise, se nesse ponto os depoimentos já desmerecem a sua credibilidade, no mínimo, na sequência eles colocam em xeque as informações de que a cobrança dessas metas se dá na mais absoluta “paz”, feita por “monges tibetanos” e não por gerentes gerais que precisam apresentar resultados à diretoria do banco.

Não é assim que funciona o sistema de cobrança de metas, principalmente em agências bancárias, como temos visto em centenas de audiências trabalhistas, o que é revelado pelos estudos científicos já referidos nesta sentença, e como o conjunto probatório dos autos demonstra.

De outra mirada, **os depoimentos prestados pelos empregados do réu, perante o Procurador do Trabalho, revelaram a forma como as metas eram (e são) cobradas**, o que já mencionei anteriormente. Sintetizo, aqui, a forma de cobrança, resumindo o depoimento dos trabalhadores.

Depoimento do Sr. Amarildo Teodoro da Silva (fls. 5660/5661):

“(...) que a pressão era grande; havia um medidor chamado de “Super Ranking” que era feito trimestralmente e espelhava as metas a serem cumpridas referentes a cada produto (seguros, cobranças, cartões, aplicações, novos clientes e etc); deveria cumprir em média 150% acima da meta estabelecida pelo banco, (...); já presenciou a exposição de empregados na frente dos demais empregados para cumprimento de meta; (...) e, na oportunidade, o gerente expôs o depoente na frente de todos os outros empregados chegando ao ponto de falar que ele não iria mais trabalhar naquela localidade; (...); se não cumprisse a meta havia ameaça de ser dispensado; (...); a partir desse momento passou a ser fortemente perseguido pelo gerente da agência, sendo retirados seus clientes e encaminhados outros gerentes do setor, o que tornava quase impossível o cumprimento de metas; (...); em razão disso o gerente criou uma carteira ‘podre’ para o depoente gerando muita angústia neste período pré aposentadoria; (...)” (destaquei)

Como já observei, essa testemunha disse que não postulou, em sua ação trabalhista, indenização por dano moral por esses fatos, **gerando ainda maior credibilidade em seu depoimento.**

Depoimento da Sra. Alessandra Valeriano da Silva Nascimento (fls. 5662/5663):

“(...) a cobrança de metas era bastante ‘agressiva’; embora o banco estabelecesse uma determinada meta, seu gestor ampliava consideravelmente esta meta, chegando a alcançar quase 200% acima da meta; por exemplo, se uma meta era de R\$ 1.200,00 para a venda de seguros, o gestor impunha que cada empregado vendesse aproximadamente R\$ 3.500,00 deste produto; (...); diariamente existia reunião na própria agência onde as metas dos gerentes eram expostas perante os demais gerentes; (...) ressaltando que, como regra, na sexta-feira era difícil alcançar a meta, de modo que, o gerente pressionava o seu cumprimento impondo inclusive trabalho extra nesse dia; se não cumprisse a meta também sofria ameaça de ser dispensada; nos dois últimos meses que trabalhou na agência (julho e agosto de 2018) não conseguiu alcançar sua meta e, por isso, acredita que foi dispensada.” (destaquei)

Também como já fundamentei, esses depoimentos “falam” por si (fls. 5660/5663). O medidor denominado “Super Ranking” está oprimindo os trabalhadores do banco a cumprirem não somente as metas impostas, **mas a alcançarem um “superávit” nas metas, de 150% a 200% sobre o teto.** Se a meta já se

mostra, em muitas oportunidades, inalcançável, **imagine-se a pressão psicológica quando se exige que o trabalhador vá além da própria meta.**

Nem se objete que não houve contraditório na tomada desses depoimentos, porque **o Parquet Laboral não defende interesse próprio**, mas da coletividade de trabalhadores e da sociedade como um todo.

Ademais, **aos peritos da confiança do juízo os trabalhadores das agências do Banco-réu relataram exatamente a mesma situação.** Há de se ponderar que os peritos – um Especialista em Psiquiatria e uma Psicóloga do Trabalho –, **entrevistaram 19 empregados das agências do banco** (fls. 13148 e ss.), **todos devidamente identificados.**

Vou resumir o quanto constatado pelos peritos:

(...)

No decorrer dos relatos, a maioria dos funcionários informou que sofrem muitas perseguições e tratamentos constrangedores por parte do superior hierárquico, o qual exige cumprimentos de metas de forma exacerbada e humilhante, chegando ao ponto de ofender a dignidade e a moral dos funcionários. Com exceção da agência 767, onde a Gestora Cassia Vilas Boas tem unanimidade em ser elogiada por seus funcionários.

Em uma outra agência, ouvimos outros vários funcionários, os quais citaram inclusive **um Gestor de nome Sr. Carlos, o qual já era muito conhecido entre os bancários da região, por ter um comportamento agressivo ao lidar com seus subordinados, se utilizando de adjetivos pejorativos, criticando seu trabalho, afetando-o no âmbito profissional e pessoal.**

(...) Eles relatam que, **não se importam em cumprir metas, mas essas que eles tem atualmente são inatingíveis.**

Que muitas vezes, essas cobranças vêm acompanhadas de humilhações, o que os deixam sem condições psicológicas para trabalhar, muitas vezes em estado depressivo, e muitos tem conhecimento de colegas que se afastaram do trabalho para tratamento psiquiátrico devido à depressão e Síndrome de Burnout.

(...)

As cobranças são realizadas todos os dias, por e-mail, por WhatsApp, por vídeo conferência, por reunião dentro da Agência com o Gerente Geral, uns cobram de uma forma mais branda (o que são poucos) outros são mais incisivos, mais contundentes. Estes, por sua vez, acabam ocasionando medo em seus colaboradores, pois fazem ameaças de demissão, de mudança de local de trabalho para quem não cumprir as metas impostas pelo Banco (destaquei).

Mas não é só!

A vasta documentação juntada aos autos demonstra que vários trabalhadores empregados do Banco-réu adoeceram enquanto para este trabalhavam. E o documento mencionado pelos peritos à fl. 13156 dá conta de que o trabalhador está afastado há muito tempo por transtorno depressivo: "29/09/2020 – **Paciente segue neste serviço desde 12/11/2014 por CID F332 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos (...)** (destaquei).

Uma vez mais, não estamos buscando, neste processo, qualquer nexos causal ou concausal entre o trabalho e essas doenças psíquicas, mas **tão somente verificar se o réu está obrigado a emitir, de forma adequada, os ASOs.**

E aqui **passo a analisar as impugnações ao laudo pericial e o respeitável parecer do assistente técnico do réu**, que inclusive prestou depoimento na audiência trabalhista de instrução.

Quanto às impugnações do réu:

i) a perícia não foi realizada por especialista em ergonomia e psiquiatra – a questão ergonômica não é a mais importante do processo, mas **as relacionadas aos transtornos psíquicos**, e por isso mesmo este juízo nomeou dois peritos que gozam de plena confiança e estão devidamente preparados para essa análise: 1) Dr. Marco Aurélio de Almeida – Especialista em Perícias Médicas e Psiquiatria

(fls. 13263/13264)); 2) Deise Cristina Gomes – Psicóloga Especialista em Psicologia Jurídica;

ii) foram realizadas entrevistas com 19 empregados – por menor que tenha sido o grupo de trabalhadores entrevistados e o tempo de análise, pelo menos **os peritos do juízo foram nas agências do réu, fizeram entrevista com os empregados e analisaram a vasta documentação dos autos**; já o parecer do médico psiquiatra Dr. Táki Athanássios Cordás – por mais respeito e admiração que eu tenha por este grande profissional – foi emitido por pura abstração, pois reconheceu em seu depoimento que não foi a nenhuma agência do banco e não entrevistou nenhum empregado:

01 - **o depoente não fez entrevista com os bancários das agências de Ribeirão Preto, tendo feito análises clínicas e emitido seu parecer;**

02 - **o depoente leu basicamente o laudo pericial e a partir das análises do laudo emitiu o seu parecer, não tendo feito análise das metas das agências de Ribeirão Preto;**

iii) há distinção entre eventuais queixas dos entrevistados e os acontecimentos reais – já observei várias vezes nesta sentença que **cada pessoa “sente”, à sua maneira, a cobrança das metas impostas**; isso não retira, de modo algum, a credibilidade das informações prestadas ao perito ou ao juiz; se as testemunhas do réu não sentem a pressão nessa cobrança, todas as outras pessoas que de algum modo “falaram” neste processo revelaram que **se sentem, sim, pressionadas pelo modo como as metas são cobradas nas agências do réu.**

Enfim, o depoimento das testemunhas do réu não merece crédito pleno porque, além da contradição interna já apontada – cobrança individual x coletiva das metas –, **há vários “senões” em suas falas.** Vejamos:

A primeira testemunha do réu (i) foi transferida para Ribeirão Preto apenas “em 22 de maio de 2023” e, portanto, **não trabalhou nas agências daqui durante a investigação do MPT, que culminou com a propositura desta ACP**; (ii) de certa forma acabou por confirmar que pode, sim, haver a cobrança do atingimento de “150% ou 200% da meta por uma questão de remuneração variável, já que recebem de acordo com as metas atingidas”; (iii) ainda que indiretamente, acabou reconhecendo que “o depoente realmente se sente pressionado para vender mais para continuar no banco, mas nunca por pressão do gerente e sim porque quer vender mais”, revelando que há, mesmo, **uma competitividade entre os bancários, para mostrar resultados melhores do que de outros colegas**; (iv) e o que é mais importante, a testemunha “nunca trabalhou com o gestor Carlos e por isso não sabe se ele fazia cobranças de metas de forma agressiva”.

Ora, **as maiores queixas dos entrevistados pelos peritos do juízo são exatamente em relação ao gerente Carlos**. E no banco há, como em toda empresa, gerentes que realmente não cobram metas de forma agressiva, e outros, como o Sr. Carlos, que não respeitam a condição humana dos subordinados.

Uma vez mais, não se trata de um caso concreto de assédio moral ou adoecimento por conta da cobrança de metas. **O caso é de identificação de riscos psicossociais e de formas de prevenção**. Simples assim!

Por sua vez, a segunda testemunha do réu (i) trabalha na agência da Nove de Julho, em Ribeirão Preto, apenas “desde abril do ano passado”, ou seja, **desde abril de 2022, há pouco tempo, portanto**; (ii) também “não conhece o gestor Carlos e por isso não sabe dizer se as cobranças de metas por parte dele eram agressivas”, enfatizando-se, mais uma vez, que **os principais reclamos são em relação a esse gerente**; (iii) acabou por reconhecer, ainda que indiretamente, que é “necessário cumprir as metas para continuar no banco”, ainda que as cobranças não sejam – para a testemunha – agressivas; (iv) **mesmo que indiretamente, acabou reconhecendo que pode haver aumento das metas no curso do mês**, pois “pode haver uma coisa chamada GAP, de o gerente falar ‘olha, não dá para você me dar uma forcinha e melhorar a sua produtividade porque outros colegas estão atingindo valores bem maiores””; (v) **por fim, reconheceu o que é óbvio**, que “se algum funcionário não atingir as metas, isso atinge e tem reflexo nas metas da agência ou da carteira”.

Bem se vê, por todos os ângulos de análise, que **há mesmo sérios riscos psicossociais para os trabalhadores das agências bancárias do réu, que precisam ser bem delimitados e considerados quando da emissão dos ASOs.**

E, como já amplamente fundamentado, o réu não tem se prestado a isso, deixando de identificar esses riscos até mesmo nos casos de afastamento do trabalho por doenças psíquicas.

Repito: **em cada auto de infração o Auditor-Fiscal do Trabalho citou pelo menos dois trabalhadores das agências inspecionadas, por não constar em seu ASO os fatores de risco de ordem psíquica (fls. 13029/13030).**

A extensa documentação juntada aos autos demonstra que **os ASOs emitidos pelo réu não contêm qualquer menção aos riscos ergonômicos e psíquicos aos quais os bancários estão submetidos.** Há que se destacar, uma vez mais, que em todos os atestados ocupacionais juntados – repita-se: em todos – **consta apenas a informação genérica “S.R.O.E.’ - Sem riscos ocupacionais específicos”** (fls. 12320/12386).

Destarte, pela última vez, toda a extensa documentação juntada pelo Banco-réu comprova apenas que ele tem se preocupado, sim, com a ergonomia do ambiente de trabalho, **mas que tem se olvidado dos sérios riscos de ordem psíquica, principalmente os relacionados ao cumprimento de metas,** em desrespeito ao quanto consta da NR-17, conforme já fundamentado em tópico específico.

DECISÃO DEFINITIVA

Por todos os fundamentos amplamente expostos anteriormente, **confirmando a decisão de antecipação da tutela de fls. 12880 e ss.,** pois, nesse momento processual, passados quase três anos, tenho ainda mais convicção de que **os empregados das agências bancárias do réu estão expostos a riscos psicossociais e isso precisa ser informado a eles, porque todos os trabalhadores têm direito fundamental a serem informados dos riscos à sua saúde.**

O rico conjunto probatório – agora reforçado com o laudo pericial e até mesmo com os depoimentos prestados em juízo – demonstra, à exaustão, que **os empregados do Banco-réu estão expostos a riscos de adoecimentos de ordem**

psíquica pela forma como a cobrança das metas continua sendo realizada, sobretudo pelo “Super Ranking”. E que o réu, passados quase três anos, continua fazendo a emissão de ASOs protocolares, sem considerar os riscos aos quais seus trabalhadores estão expostos.

Há necessidade, portanto, de **uma ordem definitiva** para que o Banco cumpra a legislação, para a devida proteção dos seus empregados, atuais e futuros, justificando-se, uma vez mais, a concessão de uma **tutela inibitória de danos**, amplamente consagrada na doutrina e na jurisprudência, em matéria de proteção ambiental.

E não somente os gerentes estão expostos, como sustentou por eventualidade o réu à fl. 5844. Todos os trabalhadores sujeitos à cobrança de metas correm mais riscos de adquirir e/ou desenvolver transtornos psíquicos, como já amplamente fundamentado nesta sentença.

É dizer, **todos os empregados do réu, que se encontrem expostos a esse risco ocupacional, têm o direito inalienável à adaptação das condições de trabalho às suas características psicofisiológicas, que poderão ser analisadas, caso a caso, quando da emissão adequada dos ASOs.**

Por todos os fundamentos aqui expendidos, confirmo os termos da decisão antecipatória de mérito, atento à necessidade de concessão de uma tutela inibitória de danos, com amparo, ainda, nos termos das NRs 1, 7 e 17 (sobretudo nos termos do item 17.6.3), e, então, **julgo procedente o pedido de tutela de obrigação de fazer, para determinar, em definitivo, que o Banco-réu, no prazo de 30 (trinta) dias:**

1) *Providencie a emissão de ASO – Atestado de Saúde Ocupacional – com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, incluindo os riscos ergonômicos e/ou psíquicos a que os trabalhadores estão submetidos, em especial os seguintes:* agrupamento CID F30 a F39 – Transtornos do Humor; agrupamento CID F40 a F48 – Transtornos Neuróticos relacionados com o estresse; agrupamento CID G50 a G59 – Transtornos dos Nervos, das Raízes e dos Plexos Nervosos; agrupamento CID M60 a M79 – Transtornos dos Tecidos Moles –, dentre outros que venham a ser constados em ASOs emitidos com seriedade;

2) *Proceda à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas de todo os empregados sujeitos à cobrança de metas, nos termos do item 17.6.3 da NR-17.*

Em caso de descumprimento de cada uma das obrigações, desde já fixo as astreintes no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), acrescidas de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, quantia a ser revertida a algum fundo ou entidade de destinação social a ser definido pelo juízo e pelas partes, no momento oportuno.

Como bem pontuou o MPT à fl. 12878, é o caso de se indeferir o requerimento do réu, para que se promova a restrição dos efeitos da coisa julgada aos limites da competência territorial deste órgão prolator (da sentença). Basta transcrever a tese firmada pelo E. STF, quando do julgamento do Tema 1.075, porque a regra do art. 16 da Lei n. 7.347/85, alterada pela Lei n. 9.494/97, **foi declarada inconstitucional pelo guardião da Constituição**. Veja-se o teor da tese:

Tese:

I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo ripristinada sua redação original. II - Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor). III - Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional e fixada a competência nos termos do item II, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas.

De modo que esta decisão poderá abranger todas as agências bancárias do réu.

Enfim, arbitro os honorários periciais finais, em favor dos Peritos Médico e Psicóloga, em R\$30.000,00 para cada um – isso porque o Banco-réu já depositou os honorários periciais prévios (fls. 13133/13124) –, atualizáveis quando do pagamento, a cargo do réu, pois que sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia (art. 790-B da CLT).

Dano Moral Coletivo

Postula o(a) autor(a) o pagamento de uma indenização por dano moral coletivo, ao fundamento de que houve descumprimento, pelo réu, da legislação de proteção à saúde dos trabalhadores, causando uma “lesão aos interesses difusos e coletivos de toda a coletividade de trabalhadores, vez que expõe em risco a vida e a saúde dos atuais trabalhadores, bem como a toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possa vir a laborar para a requerida” (fl. 26).

Registre-se, por oportuno, que para a configuração do dano moral coletivo, não é necessária a comprovação do prejuízo, considerando-se que o dano se evidencia na ocorrência da violação em si (*in re ipsa*). *Isso porque da própria constatação do ato lesivo decorre o dano moral, conforme a moderna teoria da reparação dos danos morais.*

Vale destacar os ensinamentos de Carlos Alberto Bittar, para quem “O dano existe no próprio fato violador, impondo a necessidade de resposta, que na reparação se efetiva. Surge *ex facto*, ao atingir a esfera do lesado, provocando-lhe as reações negativas já apontadas. Nesse sentido é que se fala em *damnum in re ipsa*” (*in* *Reparação Civil por Danos Morais*. 2ª ed. São Paulo: Ed. RT, p. 204).

É dizer, assim, que a responsabilização do agente se opera mediante a simples constatação da violação. Segundo Bittar, “verificado o evento danoso, surge, *ipso facto*, a necessidade de reparação, uma vez presentes os pressupostos de direito. Dessa ponderação, emergem duas conseqüências práticas de extraordinária repercussão em favor do lesado: uma, é a dispensa da análise da subjetividade do agente; outra, a desnecessidade de prova do prejuízo em concreto” (*op. cit.*, p. 202).

Presentes, portanto, os requisitos da responsabilidade civil por ato ilícito, quais sejam: uma conduta ilícita culposa por parte do banco, um dano (ofensa aos sentimentos de coletividade) e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano (descumprimento das normas regulamentadoras).

Ora, aquele que, por ato ilícito, causar dano, ainda que exclusivamente moral, a outrem fica obrigado a repará-lo. Neste caso concreto, ficou mais do que caracterizado o cometimento de um ato ilícito pelo réu, tendo causado prejuízos a um certo grupo de trabalhadores e à própria ordem jurídica, pois restaram precarizados os direitos trabalhistas por esta assegurados.

Houve, portanto, um dano moral coletivo, que, como o dano moral individual, é presumido das circunstâncias do caso concreto, não se podendo exigir prova cabal de sua existência.

Como ensina Raimundo Simão de Melo (MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004, p. 338):

O dano extrapatrimonial coletivo, considerado *lato sensu*, atinge o direito de personalidade de caráter difuso, que tem como marcante a união de determinadas pessoas, a comunhão de interesses difusos e a indivisibilidade dos direitos e interesses violados, pois quando ocorre um dano dessa natureza, atinge-se toda a coletividade de forma indiscriminada. Ademais, não se desconhece que os desequilíbrios ocorridos no meio social com relação aos seus integrantes acarretam abalos nos alicerces da sociedade, atingindo uma conotação coletiva e difusa.

Quanto ao tema, há total amparo jurídico para a condenação de empresas que ofendem acintosamente a ordem normativa trabalhista, causando danos a uma coletividade de trabalhadores.

Maria Celina Bodin de Moraes, tratando especificamente do dano moral e da evolução dos valores sociais, muito bem registra a vinculação que existe entre aquele instituto e a ideia de justiça de cada comunidade:

"As controvérsias no direito da responsabilidade civil têm essa marcante característica: antes de serem técnicas, elas são decorrentes das diferentes concepções acerca do princípio de responsabilidade, princípio estrutural da vida em sociedade e que, como tantas vezes repetido, se consubstancia em conceito mais filosófico-político do que jurídico. O princípio decorre diretamente da ideia de justiça que tem a sociedade na qual incide. E o que mudou neste caso foi exatamente a consciência coletiva acerca do conceito de justiça; o que antes era tido como inconcebível passou a ser aceitável, e, de aceitável, passou a evidente. Se era difícil dimensionar o dano, em questão de poucos anos tornou-se impossível ignorá-lo" (MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 147).

Ora, quando a empresa causa prejuízos significativos a um certo grupo de trabalhadores, descumprindo de maneira reiterada a legislação trabalhista de proteção à saúde dos trabalhadores, comete mais do que uma ilicitude, ela ofende a própria ordem jurídica (justa). Essa prática caracteriza uma ofensa à própria sociedade, à coletividade dos locais onde ela ocorreu, pois causa repulsa em qualquer pessoa – trabalhadora ou não –, fatos que geram injustiça, ao se ignorar os mais comzeinhos direitos que consubstanciam a dignidade humana.

Descumprir direitos de um grupo de trabalhadores, seus próprios empregados, ofende a própria coletividade, pois a vida em sociedade requer o cumprimento das normas constitucionais e infraconstitucionais que dão concretude ao que se convencionou chamar de mínimo existencial.

Quando o direito à informação quanto aos riscos do ambiente laboral não é respeitado pela empresa, e principalmente quando a ilicitude é praticada por uma empresa do porte econômico do réu, tudo isso fere o senso de justiça, causando sensação de injustiça não só aos empregados cujos direitos mínimos foram frustrados, mas, indiretamente, a toda a classe trabalhadora.

Caracterizado o dano moral coletivo, resta fixar o valor da indenização a ser imposta ao réu.

Pois bem, os critérios clássicos para o arbitramento de indenização por dano moral são os seguintes: a situação do ofendido, a capacidade econômica do ofensor e a gravidade do fato. No entanto, a estes devem ser acrescidos os critérios contemporâneos: os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, a equidade e a finalidade pedagógica da condenação, para que a empresa passe a cumprir a legislação protetiva do Direito Laboral.

A capacidade econômica do réu, o terceiro maior banco privado do país, é altíssima, uma vez que se trata de empreendimento com ativos que atingem a casa dos trilhões de reais e apresentou um lucro líquido de mais de 9 bilhões de reais em 2023. (Disponível em: <https://inteligenciafinanceira.com.br/mercado-financeiro/acoes/lucro-do-santander-recua-em-2023/>. Acesso em 25 mar. 2024).

Daí porque condeno o réu ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo no importe de R\$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), corrigidos monetariamente até a data do efetivo recolhimento, aplicando-se os termos da Súmula 439 do C. TST, indenização a ser destinada a algum fundo ou entidade de destinação social a ser definido pelo juízo e pelas partes, no momento oportuno.

Sucumbência do réu.

Honorários de Advogado

Conquanto sucumbente o réu, não há falar em condenação ao pagamento de honorários de sucumbência, tendo em vista que o autor da ação é o Ministério Público do Trabalho, que atua na defesa da ordem jurídica justa, não podendo se beneficiar com honorários de sucumbência, tendo em vista que os zelosos Procuradores do Trabalho já recebem valores satisfatórios para o fiel desempenho de sua atribuição constitucional.

Parâmetros para a liquidação

Sobre os valores ora arbitrados 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).

Ocorre que o E. STF – o guardião da Constituição da República Federativa do Brasil –, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.269.353, interposto pelo Banco Santander contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho, fixou a seguinte tese para fins de repercussão geral:

I - É inconstitucional a utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas, devendo ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, 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 (artigo 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública, que possuem regramento específico. A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa Selic não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria *bis in idem*;

II - A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação desta tese, devem ser observados os marcos para modulação dos efeitos da decisão fixados no julgamento conjunto da ADI 5.867, ADI 6.021, ADC 58 e ADC 59, como segue:

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 para a correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho;

Na **modulação dos efeitos** dessa decisão, decidiu-se que:

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;

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

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).

Destarte, diante do efeito vinculante da decisão do STF, decorrente da essência das ações declaratórias de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade – controle concentrado de constitucionalidade –, há de se observar os seguintes parâmetros na liquidação:

1) neste caso concreto, a aplicação da **taxa SELIC a partir da data do ajuizamento da ação**;

2) na **indenização de dano moral coletivo** deverá ser aplicada **apenas a taxa SELIC, a partir da data do arbitramento** do valor da indenização (Súmula n. 439 do TST);

3) neste caso não há créditos de natureza previdenciária, nem mesmo honorários de sucumbência;

4) sobre o valor apurado da taxa SELIC não incide imposto de renda, porque este imposto não incide sobre juros de mora e, uma vez mais, SELIC engloba correção monetária e juros (OJ n. 400 da SDI-1 do TST).

II – DISPOSITIVO

Isto posto, decido rejeitar as preliminares arguidas e, no mérito, julgar **PROCEDENTES** os pedidos formulados na inicial pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, para condenar o Banco-réu, **BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A**, ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer a seguir discriminadas, com a observância dos estritos termos da fundamentação *retro* expendida, que deste dispositivo é parte integrante:

1) ***Providenciar a emissão de ASO – Atestado de Saúde Ocupacional – com o conteúdo mínimo previsto na NR-7, incluindo os riscos ergonômicos e/ou psíquicos a que os trabalhadores estão submetidos, em especial os seguintes:*** agrupamento CID F30 a F39 – Transtornos do Humor; agrupamento CID F40 a F48 – Transtornos Neuróticos relacionados com o estresse; agrupamento CID G50 a

G59 – Transtornos dos Nervos, das Raízes e dos Plexos Nervosos; agrupamento CID M60 a M79 – Transtornos dos Tecidos Moles –, dentre outros que venham a ser constados em ASOs emitidos com seriedade;

2) *Proceder à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas de todo os empregados sujeitos à cobrança de metas, nos termos do item 17.6.3 da NR-17.*

Em caso de descumprimento de cada uma das obrigações, desde já fixo as astreintes no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), acrescidas de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado, quantia a ser revertida a algum fundo ou entidade de destinação social a ser definido pelo juízo e pelas partes, no momento oportuno.

Arbitro os honorários periciais finais, em favor dos Peritos Médico e Psicóloga, em R\$30.000,00 para cada um – isso porque o Banco-réu já depositou os honorários periciais prévios (fls. 13133/13124) –, atualizáveis quando do pagamento, a cargo do réu, pois que sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia (art. 790-B da CLT).

Condeno o réu ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo no importe de R\$1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), corrigidos monetariamente até a data do efetivo recolhimento, aplicando-se os termos da Súmula 439 do C. TST, indenização a ser destinada a algum fundo ou entidade de destinação social a ser definido pelo juízo e pelas partes, no momento oportuno.

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

Não há falar em recolhimentos previdenciários e fiscais, tampouco em honorários de sucumbência.

Custas pelo réu, calculadas sobre o valor atribuído à condenação, de R\$1.500.000,00, no importe de R\$30.000,00.

Intimem-se.

RIBEIRAO PRETO/SP, 26 de março de 2024.

JOSE ANTONIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: JOSE ANTONIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA - Juntado em: 26/03/2024 15:35:10 - afded0e
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/24032614215703000000224969179?instancia=1>
Número do processo: 0011451-11.2020.5.15.0153
Número do documento: 24032614215703000000224969179