

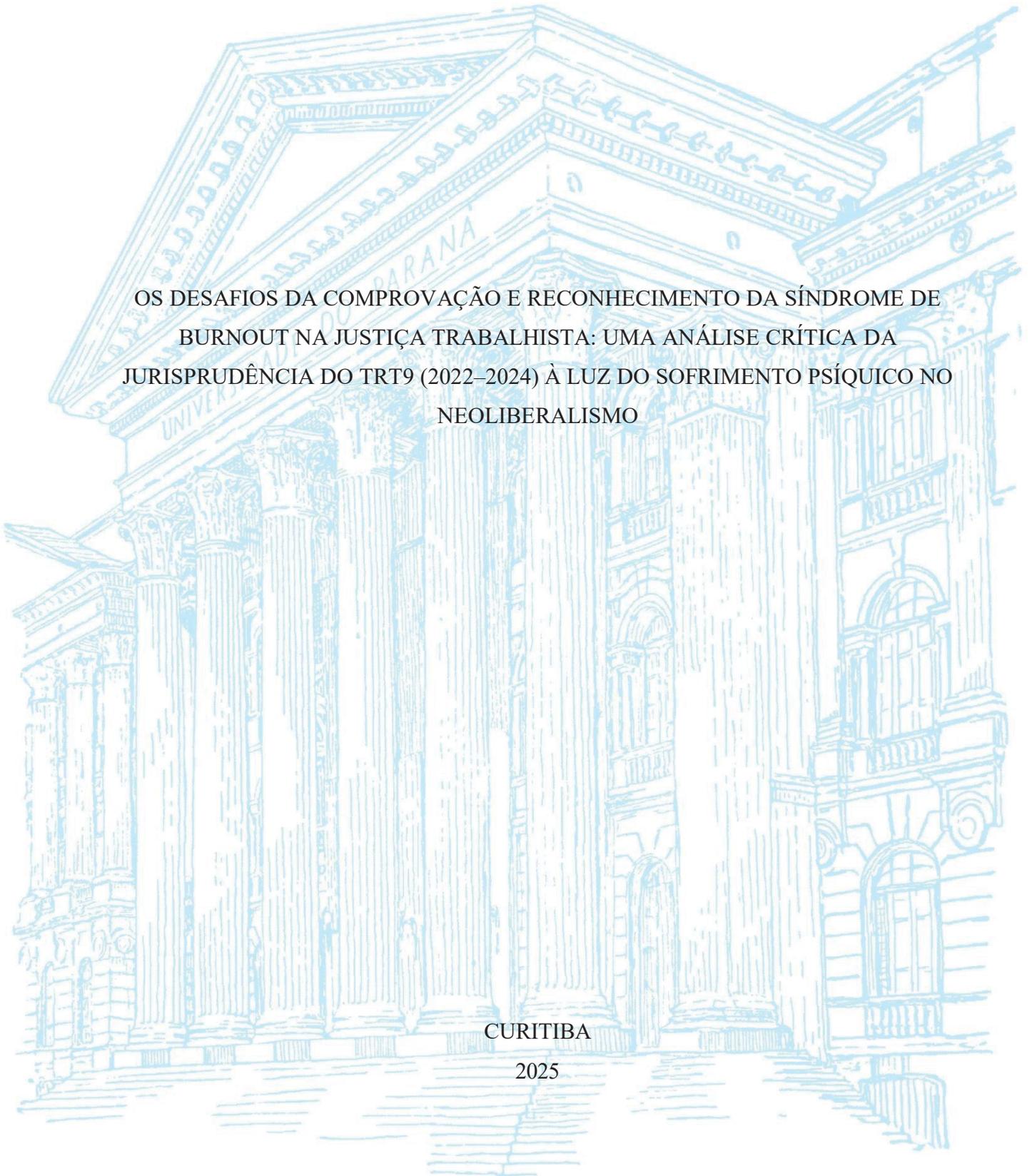
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAMILA HAAS SCHNECKENBERG

OS DESAFIOS DA COMPROVAÇÃO E RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE  
BURNOUT NA JUSTIÇA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA  
JURISPRUDÊNCIA DO TRT9 (2022–2024) À LUZ DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NO  
NEOLIBERALISMO

CURITIBA

2025



CAMILA HAAS SCHNECKENBERG

OS DESAFIOS DA COMPROVAÇÃO E RECONHECIMENTO DA SÍNDROME DE  
BURNOUT NA JUSTIÇA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA  
JURISPRUDÊNCIA DO TRT9 (2022–2024) À LUZ DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NO  
NEOLIBERALISMO

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka.

CURITIBA

2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Schneckenberg, Camila Haas

Os desafios da comprovação e reconhecimento da síndrome de burnout na justiça trabalhista: uma análise crítica da jurisprudência do TRT9 (2022-2024) à luz do sofrimento psíquico no neoliberalismo / Camila Haas Schneckenberg. – Curitiba, 2025.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito.

Orientador: Paulo Ricardo Opuszka.

1. Burnout, Síndrome de. 2. Direito do trabalho. 3. Sofrimento - Aspectos psicológicos. 4. Neoliberalismo. 5. Causalidade (Direito). 6. Trabalhadores - Saúde mental. I. Opuszka, Paulo Ricardo. II. Título. III. Universidade Federal do Paraná.

Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior – CRB-9/1626

## ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRA EM DIREITO

No dia cinco de junho de dois mil e vinte e cinco às 17:30 horas, na sala de Defesas - 317 - 3º andar, Prédio Histórico da UFPR - Praça Santos Andrade, 50, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de dissertação da mestrand **CAMILA HAAS SCHNECKENBERG**, intitulada: **Os desafios da comprovação e reconhecimento da síndrome de burnout na Justiça Trabalhista: uma análise crítica da jurisprudência do TRT9 (2022-2024) à luz do sofrimento psíquico no neoliberalismo**, sob orientação do Prof. Dr. PAULO RICARDO OPUSZKA. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: PAULO RICARDO OPUSZKA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), SHEILA STOLZ DA SILVEIRA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE), EDER DION DE PAULA COSTA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela APROVAÇÃO. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de mestra está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, PAULO RICARDO OPUSZKA, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

CURITIBA, 05 de Junho de 2025.

Assinatura Eletrônica

14/07/2025 11:50:14.0

PAULO RICARDO OPUSZKA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

30/06/2025 10:35:38.0

SHEILA STOLZ DA SILVEIRA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE)

Assinatura Eletrônica

02/07/2025 14:41:24.0

EDER DION DE PAULA COSTA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE)

## TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **CAMILA HAAS SCHNECKENBERG**, intitulada: **Os desafios da comprovação e reconhecimento da síndrome de burnout na Justiça Trabalhista: uma análise crítica da jurisprudência do TRT9 (2022-2024) à luz do sofrimento psíquico no neoliberalismo**, sob orientação do Prof. Dr. PAULO RICARDO OPUSZKA, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 05 de Junho de 2025.

Assinatura Eletrônica

14/07/2025 11:50:14.0

PAULO RICARDO OPUSZKA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

30/06/2025 10:35:38.0

SHEILA STOLZ DA SILVEIRA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE)

Assinatura Eletrônica

02/07/2025 14:41:24.0

EDER DION DE PAULA COSTA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE)

*“Emancipate yourselves from mental slavery*

*None but ourselves can free our minds”*

***Bob Marley***

## AGRADECIMENTOS

A cada trabalhador e trabalhadora que, mesmo sob o peso do silêncio e da exaustão, segue respirando resistência, minha reverência. Este trabalho nasce da escuta dessas vozes abafadas, das batalhas invisíveis, das histórias que jamais chegaram aos tribunais, mas gritam nas entrelinhas da rotina. Que a luta pela saúde mental não se resume a diagnósticos, mas seja entendida como direito fundamental, coletivo, insubstituível.

Agradeço ao Direito (Coletivo), não como técnica fria, mas como instrumento de esperança, capaz de proteger a dignidade em meio à precarização, meu compromisso eterno, por sua potência transformadora e por me ensinar que ninguém se salva sozinho.

Aos meus pais, que me ensinaram, com gestos diários e silenciosos, o valor da dignidade, da honestidade e da perseverança. Que estiveram presentes oferecendo apoio sem impor direção, confiança sem cobrança, amor sem medida. Tudo o que construo tem em suas mãos o alicerce, obrigada por cada oportunidade, por acreditarem nos meus sonhos antes mesmo de eu saber nomeá-los, por me ensinarem a ser forte, generosa e justa.

Aos meus irmãos e à minha cunhada, obrigada por caminharem ao meu lado, mesmo nos silêncios. Pela presença, pelo carinho, pelos afetos que sustentam. Ao meu companheiro e noivo, meu amor profundo: obrigada por abrir espaço em tua rotina para me acolher, por ser abrigo nos dias difíceis e festa nos dias de conquista. À sua família, que me recebeu com afeto e leveza, minha gratidão sincera.

À minha tia e minha prima, pela delicadeza dos gestos e pela constância da presença. Aos amigos que permaneceram, que ouviram meus desabafos, apesar da distância, dos adiamentos, da minha ausência tantas vezes necessária.

Aos professores e professoras que me atravessaram ao longo dessa formação: cada aula, cada provocação teórica, cada escuta generosa moldou o pensamento que aqui se apresenta. Aos meus chefes, que me deram oportunidades preciosas e seguem me ensinando, com generosidade e exigência, o valor da ética, do trabalho comprometido e do conhecimento aplicado à realidade. Obrigada por me formarem também no cotidiano.

À Universidade Federal do Paraná, minha casa na graduação e agora no mestrado: foi entre seus muros que aprendi a pensar criticamente, a duvidar com método, a resistir com afeto. Obrigada por tudo o que me formou, nos livros, nas lutas e nos encontros.

A Deus, que em sua infinitude me deu força, intuição e caminho. E a mim mesma, por não desistir, nem quando a exaustão parecia vencer, nem quando o mundo pesava demais. Por me refazer em cada noite em claro, em cada lágrima solitária, em cada palavra escrita.

Apreendi que coragem também é delicadeza, e que persistir é um ato de fé.

Que este trabalho seja, antes de tudo, uma oferenda ao humano.

## RESUMO

Esta dissertação parte de uma constatação inquietante, mas cada vez mais visível: o trabalho, que deveria garantir dignidade e realização, tem se tornado, para muitos, uma fonte de sofrimento psíquico profundo. Em meio a metas inalcançáveis, vínculos precários e pressões contínuas por desempenho, a Síndrome de Burnout emerge como expressão desse esgotamento silencioso. Apesar de já constar na CID-11 como um fenômeno ligado ao ambiente de trabalho, o reconhecimento do burnout como doença ocupacional no Brasil ainda esbarra em diversos entraves legais e dificuldades para comprovação nos tribunais. O problema central que orienta esta pesquisa é o descompasso estrutural entre a realidade do sofrimento psíquico dos trabalhadores e a resposta jurídica oferecida pela Justiça do Trabalho, marcada por critérios excessivamente técnicos, reducionistas e, muitas vezes, inatingíveis. A hipótese negativa sustenta que o burnout, tal como hoje formulado e instrumentalizado nos discursos jurídico-periciais, opera menos como denúncia crítica das violências organizacionais e mais como um mecanismo de neutralização simbólica da dor, tornando-se, paradoxalmente, uma “etiqueta palatável” que legitima o adoecimento sem enfrentar suas causas estruturais. Por outro lado, a hipótese positiva considera que a incorporação do burnout na CID-11 pode representar uma abertura simbólica e normativa para novas formas de interpretação e responsabilização jurídica, desde que acompanhada por mudanças paradigmáticas na perícia médica, na formação dos operadores do direito e na leitura crítica do nexo causal. O objetivo geral desta dissertação é analisar criticamente os desafios jurídicos para a comprovação e o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional na Justiça do Trabalho. A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo, com uma abordagem interdisciplinar e crítica, fundamentada nos aportes da teoria social, do marxismo, da psicanálise e do Direito do Trabalho. Está vinculada ao Grupo de Estudos em Trabalho, Economia e Políticas Públicas (TRAEPP), que se dedica à investigação de temas estruturantes do mundo do trabalho a partir de uma perspectiva crítica e interdisciplinar. A metodologia combinou revisão bibliográfica com análise empírica. Foram examinadas produções acadêmicas nacionais e internacionais obtidas em plataformas como SciELO, LILACS, Academia.edu e repositórios jurídicos, priorizando trabalhos sobre sofrimento psíquico, precarização laboral e neoliberalismo. Também foi realizada análise documental de 185 acórdãos do TRT da 9ª Região (2022–2024), coletados via sistema Falcão com a expressão “síndrome de burnout”. Os julgados foram classificados conforme o reconhecimento (ou não) do nexo causal, tipo de prova valorizada e argumentos das decisões. O levantamento evidenciou uma tendência majoritária de não reconhecimento do nexo causal, revelando a insuficiência da reclassificação da CID como instrumento jurídico eficaz e a prevalência de uma cultura de desconfiança e patologização individual do sofrimento. A dissertação propõe caminhos normativos e interpretativos para que o burnout deixe de ser um rótulo vazio e passe a ser enfrentado como o que realmente é: um grito coletivo por dignidade no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** burnout; direito do trabalho; sofrimento psíquico no neoliberalismo; nexo causal; saúde mental.

## ABSTRACT

This dissertation begins with a troubling yet increasingly visible observation: work, which should provide dignity and fulfillment, has become, for many, a source of deep psychological suffering. Amid unattainable goals, precarious employment relationships, and constant performance pressures, Burnout Syndrome emerges as an expression of this silent exhaustion. Although it is already listed in the International Classification of Diseases (ICD-11) as a work-related phenomenon, the recognition of burnout as an occupational disease in Brazil still faces significant legal barriers and evidentiary challenges in court. The central issue guiding this research is the structural gap between the reality of workers' psychological suffering and the legal response offered by the Brazilian Labor Courts, which are often shaped by overly technical, reductionist, and, at times, unattainable standards. The negative hypothesis argues that burnout, as it is currently formulated and instrumentalized in legal and forensic discourse, serves less as a critical denunciation of organizational violence and more as a mechanism of symbolic neutralization of pain paradoxically becoming a “palatable label” that legitimizes illness without addressing its structural causes. Conversely, the positive hypothesis suggests that the inclusion of burnout in ICD-11 may offer a symbolic and normative opening for new forms of legal interpretation and accountability, provided it is accompanied by paradigm shifts in medical expertise, legal professionals' training, and a critical reading of the causal link between work and mental illness. The general objective of this dissertation is to critically analyze the legal challenges involved in proving and recognizing Burnout Syndrome as an occupational disease within Brazil's Labor Justice system. The research adopts the hypothetical-deductive method, with an interdisciplinary and critical approach grounded in contributions from social theory, Marxism, psychoanalysis, and Labor Law. It is affiliated with the Research Group on Labor, Economy, and Public Policy (TRAEPP), which is dedicated to investigating structural issues in the world of work from a critical and interdisciplinary perspective. The methodology combined a bibliographic review with empirical analysis. Academic works both national and international were examined from platforms such as SciELO, LILACS, Academia.edu, and legal repositories, prioritizing studies on psychological suffering, labor precarization, and neoliberalism. In addition, a documentary analysis was conducted of 185 decisions from the Regional Labor Court of the 9th Region (TRT9), issued between 2022 and 2024. These decisions were retrieved from the Falcão system using the term “burnout syndrome” and were categorized based on whether the causal link was recognized, the type of evidence prioritized, and the central arguments of the rulings. The findings revealed a prevailing trend of non-recognition of the causal link, highlighting the insufficiency of the ICD reclassification as an effective legal tool and the dominance of a culture of mistrust and individual pathologization of suffering. This dissertation proposes normative and interpretative pathways for burnout to cease being an empty label and to be addressed for what it truly is: a collective cry for dignity in the world of work.

**Keywords:** burnout; labor law; psychological suffering under neoliberalism; causal link; mental health.

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Percentual de Reconhecimento do Nexo Causal/Concausal na Síndrome de Burnout.....	66
GRÁFICO 2 - Aumento de acórdãos julgados de casos de Burnout.....	76

## LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

4x3	Escala de trabalho com quatro dias de trabalho seguidos por três dias de descanso
6x1	Escala de trabalho com seis dias de trabalho seguidos por um dia de descanso
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
art.	Artigo (referência normativa ou constitucional)
B31	Auxílio-doença por incapacidade comum (espécie previdenciária)
B91	Auxílio-doença por acidente de trabalho (espécie previdenciária)
B92	Aposentadoria por invalidez acidentária (espécie previdenciária)
BCID-11	Burnout segundo a Classificação Internacional de Doenças – 11ª Revisão
BF	Burnout de Freudenberg
Big Data	Conj. massivo de dados que requer processamento computacional sofisticado
BMMBI	Burnout de Maslach/MBI
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CF/88	Constituição Federal de 1988
CFM	Conselho Federal de Medicina
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CID	Classificação Internacional de Doenças
CID-10	Classificação Internacional de Doenças – 10ª Revisão
CID-11	Classificação Internacional de Doenças – 11ª Revisão
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019</i> (Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2)
DSM-5-TR	<i>Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders</i> , 5ª edição, texto revisado ( <i>Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais</i> )
EPI	Equipamento de Proteção Individual
GM/MS	Gabinete do Ministro de Estado da Saúde. Sigla utilizada em portarias normativas do Ministério da Saúde brasileiro.
INDÚSTRIA 4.0	Quarta Revolução Industrial (uso corrente para a integração de tecnologias digitais, inteligência artificial e automação nos processos produtivos)
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER/DORT	Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (Inventário de Burnout de Maslach)
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Norma Regulamentadora
NR-1	Norma Regulamentadora nº 1 (Gestão de Riscos Ocupacionais)
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PIACT	Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho
QD85	Código da CID-11 que classifica a Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional
RH	Recursos Humanos
SUS	Sistema Único de Saúde
TAG	Transtorno de Ansiedade Generalizada

TMRT	Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT9	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
WHO	World Health Organization (equivalente à OMS em inglês)

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>A SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE A CLÍNICA E O DIREITO: UMA CONDIÇÃO EM DISPUTA.....</b>	<b>21</b>
2.1	ASPECTOS CLÍNICO-DIAGNÓSTICOS E ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA SAÚDE OCUPACIONAL.....	21
2.1.1	A Construção Clínica do Burnout.....	21
2.1.2	Enquadramento jurídico brasileiro.....	27
2.2	BURNOUT COMO CATEGORIA EM DISPUTA: ENTRE RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL E ESVAZIAMENTO CRÍTICO.....	30
2.3	O LUGAR DO BURNOUT NA MEDICALIZAÇÃO DO SOFRIMENTO NO TRABALHO.....	36
<b>3</b>	<b>O SUJEITO NEOLIBERAL E A FABRICAÇÃO DO ADOECIMENTO: ENTRE CULPA, EXPLORAÇÃO E SILENCIAMENTO.....</b>	<b>42</b>
3.1	O SOFRIMENTO COMO EXPRESSÃO DA SUPEREXPLORAÇÃO: DA ALIENAÇÃO MATERIAL À CAPTURA DA SUBJETIVIDADE.....	42
3.2	A LÓGICA DO DESEMPENHO E O EMPREENDEDOR DE SI.....	48
3.3	BURNOUT COMO NARRATIVA FUNCIONAL AO SISTEMA: DA DOENÇA DA MODA AO SILENCIAMENTO DA VIOLÊNCIA ESTRUTURAL.....	55
<b>4</b>	<b>DO DIAGNÓSTICO À SENTENÇA: A DIFÍCIL TRAJETÓRIA JURÍDICA DO BURNOUT COMO DOENÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>57</b>
4.1A	ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 9ª REGIÃO (2022–2024): ESTRATÉGIA METODOLÓGICA E AS DIFICULDADES NA COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL.....	57
4.1.1	Os caminhos da pesquisa.....	57
4.1.2	Nexo de causalidade na justiça trabalhista.....	61
4.1.3	Dificuldades na comprovação do nexo causal.....	64
4.2	A SUBJETIVIDADE E AS FRAGILIDADES METODOLÓGICAS DAS PERÍCIAS PSÍQUICAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	77
4.3	A LIMITAÇÃO INSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE AO SOFRIMENTO PSÍQUICO: INÉRCIA, DESQUALIFICAÇÃO E RESPONSABILIDADE DESLOCADA.....	82

<b>5 ENTRE A INVISIBILIZAÇÃO JURÍDICA E A NECESSIDADE DE UM NOVO PARADIGMA.....</b>	<b>84</b>
5.1 DESCONEXÃO E DIGNIDADE: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E O ENFRENTAMENTO DO BURNOUT NA ERA DIGITAL.....	84
5.2 POR UMA RECONSTRUÇÃO ÉTICO-JURÍDICA DA SAÚDE NO TRABALHO: A CIF COMO RUPTURA COM A LEITURA PATOLÓGICA E CAMINHO PARA A ONTOLOGIA DO TRABALHADOR.....	88
5.3 A FUNÇÃO CONTRAMAJORITÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DA PRECARIZAÇÃO: RECONHECER, PROTEGER E REPARAR.....	92
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXO 1 - ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (2022 - 2024).....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXO 2 – EMENTAS DOS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (2022 - 2024).....</b>	<b>118</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A história das relações de trabalho mostra que o adoecimento do trabalhador não é um fenômeno recente. Desde a Revolução Industrial, marcada por jornadas exaustivas, ambientes insalubres e ritmos de produção acelerados, a saúde física e mental do trabalhador passou a ser um ponto de tensão entre a lógica produtivista e a preservação da dignidade humana. O modelo taylorista/fordista, criticado por sua fragmentação das tarefas e controle rígido dos corpos, evidenciou como a organização do trabalho é corresponsável pelo sofrimento psíquico que emerge do cotidiano laboral. Como alerta Dejours (1992), é nesse choque entre os desejos singulares do sujeito e a rigidez da estrutura produtiva que se instala o sofrimento.

Nas últimas décadas, o avanço da globalização e da economia digital transformou ainda mais os ambientes laborais, intensificando a pressão por produtividade, conectividade permanente e adaptabilidade emocional. Nesse novo cenário, o sofrimento psíquico adquire feições mais sutis e complexas, mas não menos danosas.

Em um mundo que glorifica a velocidade, o rendimento e a autossuficiência, adoecer tornou-se um tabu. Mas o adoecimento não deixou de acontecer, apenas se tornou invisível, empurrado para os bastidores da vida laboral. É inegável o esgotamento cotidiano de milhares de trabalhadores e trabalhadoras que, todos os dias, enfrentam jornadas extenuantes, metas inalcançáveis e ambientes de trabalho marcados por pressão, competitividade e ausência de reconhecimento, embora silenciados por discursos motivacionais e pela normalização do sofrimento, o que revela uma realidade alarmante: o trabalho, tal como estruturado no atual modelo produtivo neoliberal, tem se tornado um importante vetor de adoecimento psíquico. O sofrimento, no entanto, raramente é reconhecido como legítimo, seja nos ambientes institucionais, seja no próprio sistema jurídico.

É nesse ponto de fratura, entre o que se exige e o que se pode suportar, que emerge a Síndrome de Burnout, uma condição que não é apenas médica ou psicológica, mas profundamente social, ética e política, uma condição caracterizada pelo esgotamento físico e emocional relacionado ao trabalho, desponta como uma das faces mais perversas de um modelo de produção que explora não apenas o tempo e o corpo, mas também os afetos, a identidade e os limites psíquicos do sujeito.

Classificada recentemente na CID-11 como fenômeno ligado ao trabalho, a síndrome tem sido interpretada, muitas vezes, de forma reducionista, como uma questão meramente individual ou clínica, descolada das condições concretas e estruturais que a provocam.

Conforme argumentam autores como Safatle, Júnior e Dunker (2020), essa abordagem tende a deslocar o foco do problema das dinâmicas organizacionais para o sujeito adoecido, reforçando uma lógica de responsabilização individual e apagando os vínculos entre sofrimento e estrutura.

O trabalho deixou de ser apenas meio de subsistência e passou a ocupar todos os espaços da vida, colonizando até mesmo o tempo livre, os afetos, o sono, a subjetividade. E é quando o trabalho ultrapassa todos os limites que ele começa a adoecer de forma estrutural, repetitiva, silenciosa, e, muitas vezes, juridicamente ignorada.

Esta dissertação nasce, portanto, não apenas de uma inquietação acadêmica, mas de uma urgência humana: por que, mesmo diante da crescente incidência de adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho, o Direito ainda encontra tanta dificuldade em reconhecer esse sofrimento como legítimo? Por que o burnout, mesmo após seu reconhecimento como fenômeno ocupacional pela CID-11 da Organização Mundial da Saúde, segue sendo negado ou invisibilizado nas decisões judiciais brasileiras? E, sobretudo, o que essa resistência nos revela sobre o modo como o Direito tem (ou não tem) escutado os corpos e mentes que adoecem trabalhando? Essa reflexão, no entanto, também nos leva a um alerta necessário: será que o burnout, ao se tornar um diagnóstico amplamente aceito e institucionalmente reconhecido, não estaria sendo esvaziado de sua força crítica? Não estaria a Síndrome de Burnout, tal como atualmente formulada, sendo convertida em uma espécie de bode expiatório contemporâneo? Um diagnóstico de superfície, socialmente aceitável, midiaticamente validado, que, ao mesmo tempo em que nomeia o sofrimento, esvazia sua densidade, suaviza sua gravidade e desvia o olhar das estruturas que o produzem?

O tema central deste estudo é justamente a trajetória jurídica da Síndrome de Burnout como doença do trabalho no Brasil, com especial atenção aos obstáculos normativos, probatórios e interpretativos que dificultam seu reconhecimento e sua reparação. Mais do que discutir normas, esta pesquisa procura dar nome a um sofrimento socialmente produzido, mas juridicamente desamparado, pensando caminhos para que o direito do trabalho assuma de forma mais concreta e sensível sua função protetiva.

O ponto de partida é investigar o modo como o burnout tem sido instrumentalizado no campo jurídico e pericial como uma espécie de “doença da moda”, de diagnóstico vago e com baixa capacidade de provocar responsabilização objetiva do empregador. A partir de uma análise crítica e interdisciplinar, este trabalho busca desvelar como a lógica neoliberal tem moldado a compreensão, o reconhecimento e o enquadramento jurídico das doenças psíquicas do trabalho, silenciando quadros mais graves e despolitizando as causas estruturais do

sofrimento.

A síndrome de burnout foi recentemente incorporada à Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ligado ao trabalho, despertando intenso debate sobre sua natureza, seu diagnóstico e seus efeitos jurídicos. Afinal, reconhece-se que o trabalho pode, sim, adoecer a mente. Entretanto, ainda que aparente representar um avanço no reconhecimento do adoecimento mental do trabalhador, essa categoria diagnóstica tem sido objeto de críticas contundentes e levanta debates delicados, sobretudo no campo da psicologia crítica e da sociologia do trabalho. O que exatamente está sendo nomeado como burnout? O quanto essa classificação realmente protege, e o quanto pode, sem querer, obscurecer sofrimentos mais profundos?

Sabemos que a Síndrome de Burnout tem se tornado cada vez mais frequente comum em profissões marcadas por cobrança intensa, exposição emocional constante e intensa cobrança por resultados, como o setor bancário, a educação, a saúde e o teleatendimento, por exemplo.

Sabemos também que o Brasil ocupa lugar de destaque no ranking mundial de concessão de afastamentos por transtornos mentais. O que ainda não sabemos com clareza, e é essa a lacuna que esta pesquisa busca enfrentar, é por que o sistema jurídico brasileiro, mesmo diante desses dados e reconhecimentos institucionais, ainda trata o sofrimento psíquico com tamanha desconfiança e morosidade.

Nesta pesquisa, parte-se do entendimento de que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não pode ser compreendido apenas à luz das normas positivadas. A trajetória do burnout como categoria jurídica revela que o direito, muitas vezes, falha em escutar aquilo que já está presente na experiência concreta dos trabalhadores: a exaustão silenciosa, a sobrecarga emocional e a ausência de sentido. Isso nos obriga a repensar o próprio modo como o direito se constitui e opera. Como destacam Fernando Fountainha e Pedro Geraldo (2010), compreender o direito exige ir além das páginas dos livros legais e voltar-se às práticas sociais, às interações cotidianas e aos contextos institucionais onde o direito efetivamente ganha vida.

Nessa perspectiva, o direito não é um sistema fechado de normas, mas um fenômeno sóciojurídico, dinâmico e em constante transformação, especialmente em tempos de mutações tecnológicas, precarização e adoecimento estrutural. O problema é que, na velocidade dessas transformações, o direito institucional muitas vezes se mostra incapaz de acompanhar a realidade que o interpela. A Síndrome de Burnout, ainda que reconhecida pela CID-11, é um exemplo claro dessa defasagem: entre o sofrimento vivido e a escuta jurídica, abre-se um

abismo.

Reconhecer os trabalhadores como sujeitos políticos, como propõe a crítica sociológica do direito, implica também perguntar o que os afeta e como eles podem ter voz nas decisões que dizem respeito às suas vidas e corpos adoecidos. É nesse ponto que o direito precisa, mais do que nunca, ser atravessado pelas vozes daqueles que o vivem, e não apenas por aqueles que o interpretam. Trata-se, como afirmam os autores, de “nos saber” enquanto nação, de reconhecer a materialidade dos conflitos sociais e utilizar as ferramentas jurídicas não como blindagem da norma, mas como instrumentos efetivos de transformação social e proteção da dignidade humana.

A pergunta de pesquisa que orienta este estudo é: quais são os principais entraves jurídicos, doutrinários e probatórios para o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional no Brasil, e como o direito do trabalho pode ser ressignificado para acolher a complexidade do sofrimento psíquico no mundo do trabalho contemporâneo?

Para responder a essa pergunta, a pesquisa se desenvolve em dois eixos complementares. No plano teórico, propõe-se uma crítica ao modelo clássico de responsabilização subjetiva do empregador, dialogando com autores que discutem a produção da subjetividade neoliberal (Han, Dardot e Laval, Brown, Safatle), o sofrimento no trabalho (Dejours) e os limites do enquadramento jurídico do burnout (Mendanha). No plano empírico, realiza-se uma análise qualitativa de acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, entre os anos de 2022 e 2024, com o objetivo de mapear como os tribunais têm julgado os casos relacionados à Síndrome de Burnout e quais são os principais obstáculos enfrentados pelos trabalhadores que buscam o reconhecimento do nexo laboral.

O objetivo principal é analisar criticamente os obstáculos que impedem o adequado enquadramento jurídico do burnout como doença ocupacional, à luz das transformações contemporâneas do mundo do trabalho e das limitações do arcabouço normativo atual, propondo caminhos para que o Direito do Trabalho assuma, de forma mais efetiva, sua função protetiva e humanizadora.

A hipótese que guia o trabalho é a de que o Direito ainda opera com um paradigma técnico, individualizante e fragmentado, que dificulta a escuta das formas contemporâneas de sofrimento, especialmente aquelas que não deixam marcas visíveis ou documentações “objetivas”. A fluidez diagnóstica do burnout, a ausência de protocolos periciais padronizados e a naturalização da lógica da alta performance contribuem para a reprodução institucional do silenciamento, mesmo em decisões que se dizem protetivas.

A presente dissertação está estruturada em quatro capítulos. O primeiro trata dos

aspectos clínicos e diagnósticos do burnout e de seu enquadramento normativo. O segundo analisa a relação entre subjetividade, neoliberalismo e sofrimento no trabalho, desconstruindo a lógica da culpabilização individual. O terceiro discute os entraves jurídicos e probatórios à luz da jurisprudência recente. E o quarto propõe novos caminhos interpretativos e normativos, com destaque para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), a afirmação do direito à desconexão e a função contramajoritária do Direito do Trabalho.

A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo, estruturado a partir da formulação de hipóteses sobre os obstáculos jurídicos enfrentados pelos trabalhadores na comprovação da Síndrome de Burnout como doença ocupacional e a posterior verificação dessas hipóteses por meio de revisão bibliográfica crítica e análise empírica/crítica de decisões judiciais. A combinação entre as abordagens teórica e empírica permite compreender tanto os fundamentos normativos que embasam a resistência institucional ao reconhecimento do sofrimento psíquico, quanto os padrões práticos adotados pela Justiça do Trabalho no enfrentamento desse fenômeno.

A revisão bibliográfica foi conduzida com base em uma busca sistemática nas principais plataformas acadêmicas, nacionais e internacionais, como Academia.edu, Scientific Electronic Library Online (SciELO), LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde, além de periódicos especializados como a *Revista dos Tribunais* e outras publicações indexadas nas áreas do Direito, Saúde Coletiva, Psicologia do Trabalho e Ciências Sociais. Também foram consultados repositórios de dissertações e teses de programas de pós-graduação, com o intuito de mapear abordagens metodológicas já consolidadas e identificar contribuições recentes e relevantes ao tema.

A seleção priorizou produções que problematizam a interface entre trabalho e sofrimento psíquico, com foco especial na síndrome de burnout, na precarização subjetiva promovida pela lógica neoliberal, e nas leituras interdisciplinares entre Direito do Trabalho, psicanálise, teoria crítica e saúde mental. Com isso, buscou-se constituir um referencial teórico robusto e coerente com o escopo investigativo.

No campo empírico, a pesquisa baseia-se na análise de jurisprudência extraída do repositório digital do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), por meio do sistema Falcão. Utilizou-se a expressão “síndrome de burnout” como palavra-chave, o que resultou, inicialmente, na localização de 213 decisões proferidas entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2024 — marco temporal justificado pela entrada em vigor da CID-11, que passou a reconhecer o burnout como fenômeno ocupacional (código QD85). Embora essa classificação ainda não tenha sido plenamente incorporada à prática forense nacional, sua

repercussão normativa e simbólica começa a se fazer presente, ainda que de forma incipiente e não padronizada, no raciocínio judicial.

Dessas 213 decisões, 185 foram mantidas no corpus da pesquisa após a exclusão de acórdãos em que a síndrome foi apenas mencionada de modo tangencial, ou em embargos de declaração que não alteraram o mérito da decisão anterior. As decisões foram organizadas de acordo com sua distribuição pelas sete turmas e pela Seção Especializada do TRT9. A análise concentrou-se na identificação do reconhecimento (ou não) donexo causal entre a atividade laboral e o adoecimento, nos argumentos jurídicos predominantes, no tipo de prova valorizada (pericial, testemunhal, documental), e no papel desempenhado pela perícia médica.

A estratégia metodológica orientou-se por três critérios fundamentais: exaustividade, representatividade e homogeneidade. A exaustividade garantiu que nenhuma decisão substantiva fosse omitida; a representatividade assegurou que os julgados tratados abordassem de maneira direta e substancial a síndrome de burnout como possível doença ocupacional; e a homogeneidade impediu a contaminação analítica por decisões que continham apenas menções acessórias ao tema. Essa filtragem criteriosa permitiu construir um conjunto jurisprudencial robusto, capaz de refletir com fidedignidade os padrões decisórios do tribunal.

Ao final, essa abordagem metodológica revelou não apenas a forma como o TRT9 tem interpretado e julgado os casos envolvendo burnout, mas também as tensões mais amplas entre a complexidade do sofrimento psíquico causado pelas condições laborais e a resistência institucional em acolhê-lo como forma legítima de adoecimento do trabalho. Ainda que a reclassificação promovida pela CID-11 represente um avanço simbólico e técnico, os entraves jurídicos, probatórios e epistemológicos continuam a dificultar a reparação dos danos vividos pelos trabalhadores. Essa constatação corrobora a hipótese de que a atual racionalidade jurídico-laboral precisa ser revista à luz de uma compreensão mais humanizada, interdisciplinar e crítica da saúde mental no trabalho.

Esta pesquisa também está vinculada ao Grupo de Estudos em Trabalho, Economia e Políticas Públicas (TRAEPP), que se dedica à investigação de temas estruturantes do mundo do trabalho, com ênfase em três áreas fundamentais: a crítica ontológica do direito do trabalho, o Estado Social em crise e os direitos fundamentais, e o estudo do trabalho em relação ao desenvolvimento e à economia política. No âmbito do grupo, tem-se desenvolvido uma linha de análise voltada às doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, com especial atenção às transformações nas dinâmicas laborais contemporâneas, à intensificação da exploração subjetiva e à invisibilização do sofrimento mental no ambiente produtivo. A inserção neste grupo proporcionou um ambiente de reflexão e troca acadêmica essencial para

a profundidade analítica e o compromisso social da presente investigação, articulando o estudo teórico às demandas reais vivenciadas pelos trabalhadores e trabalhadoras na atualidade.

A relevância deste estudo está alicerçada não apenas na sua atualidade, mas também em seu compromisso com uma leitura crítica da realidade. Como nos adverte Mário Sérgio Cortella, nós precisamos nos saber para realizarmos uma ação correta. Partindo desse chamado ético, esta pesquisa emerge de um desconforto teórico e prático frente às insuficiências do sistema jurídico em lidar com os sofrimentos psíquicos contemporâneos. Em uma sociedade marcada pela aceleração, pelo desempenho constante e pela invisibilização da dor, é dever da academia tensionar seus paradigmas e provocar rupturas necessárias. Como apontam Fointainha e Geraldo (2010), o direito não se resume à letra fria da norma, mas se manifesta nas práticas institucionais e nas disputas sociais. Por isso, torna-se fundamental refletir sobre como o direito do trabalho pode, ou não, responder às novas formas de adoecimento geradas pela lógica neoliberal.

Reconhecer juridicamente a Síndrome de Burnout não é apenas uma questão técnica, mas sobretudo política. Em tempos de intensificação da precariedade, a exigência de produtividade ilimitada tem corroído os vínculos sociais e subjetivos no espaço laboral. Conforme alerta Alain Wisner (1994), os conflitos psíquicos entre o trabalhador e a organização do trabalho moldam negativamente sua percepção e seu bem-estar.

O desafio, portanto, é complexo: comprovar juridicamente algo que é vivido de forma íntima, invisível e muitas vezes desacreditada. Este trabalho assume esse desafio como uma tarefa acadêmica, social e ética. E é com esse compromisso que ele se insere no esforço coletivo de pensar um direito que proteja de fato, que ouça o sofrimento e que não se furte a enxergar a realidade concreta dos corpos e mentes que adoecem silenciosamente sob o manto da produtividade.

Ao final, espera-se que este trabalho não apenas contribua para o debate jurídico sobre saúde mental no trabalho, mas também provoque uma reflexão mais ampla sobre a função do Direito em tempos de adoecimento generalizado. É possível que o sofrimento seja transformado em direito? É possível que o esgotamento deixe de ser um fracasso individual e passe a ser reconhecido como denúncia de um sistema violento?

Ao longo deste trabalho, o leitor encontrará não apenas dados e argumentos jurídicos, mas também um convite à escuta. Escuta do silêncio dos que não conseguiram seguir, da exaustão dos que seguem adoecendo, e da urgência de se repensar o papel do Direito do Trabalho diante de um mundo cada vez mais acelerado, desconectado do cuidado e

da dignidade. Que este texto possa, ainda que de forma modesta, contribuir para uma reflexão necessária: como transformar o Direito em instrumento de acolhimento, escuta e reparação em tempos de esgotamento generalizado? Que possamos abrir caminho para novas formas de cuidado, justiça e transformação.

## **2 A SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE A CLÍNICA E O DIREITO: UMA CONDIÇÃO EM DISPUTA**

### **2.1 ASPECTOS CLÍNICO-DIAGNÓSTICOS E ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA SAÚDE OCUPACIONAL**

#### **2.1.1 A Construção Clínica do Burnout**

Com o passar das décadas, o mundo do trabalho passou por transformações profundas, e, muitas vezes, silenciosas. As fábricas<sup>1</sup> que funcionavam com base em regras rígidas, tarefas repetitivas e alguma previsibilidade, características dos modelos taylorista e fordista<sup>2</sup>, foram, pouco a pouco, substituídas por formas de organização mais flexíveis, menos visíveis e muito mais exigentes. Essas mudanças não ocorreram do dia para noite, mas foram moldadas por processos como a globalização, a financeirização da economia e a expansão de uma lógica neoliberal, que como se verá, passou a tratar cada indivíduo como responsável solitário por seu desempenho e sucesso.

Nesse novo cenário, o trabalho já não é apenas um contrato com direitos e deveres bem definidos. Ele se tornou, muitas vezes, uma prova constante de valor pessoal. Ser produtivo deixou de significar apenas cumprir uma jornada, agora exige estar sempre disponível (especialmente no contexto pós-pandemia), entregar resultados crescentes, mostrar entusiasmo e disposição mesmo quando o corpo e a mente já dão sinais de exaustão. A

---

<sup>1</sup> Conforme destaca Mocellim (2021, p. 97), a fábrica, com sua linearidade, previsibilidade e controle rígido, é expressão emblemática da sociedade disciplinar. “*A sociedade disciplinar se funda na restrição, no estreitamento das relações, nos códigos claros de conduta correta, e, sobretudo, no confinamento. A fábrica, com sua ordem na linha de produção, é o modelo (e talvez o maior de todos, porque caracteriza o capitalismo industrial) de uma sociedade disciplinar, ou dito de outra forma, a linha de produção, com sua produção em cadeia com etapas definidas, espacialmente e temporalmente delimitada e supervisionada, é o modelo de engenharia social do capitalismo pesado*”. Essa configuração produtiva, baseada na vigilância, na repetição e na normatização do corpo, foi gradualmente sendo transfigurada pelas novas formas de controle subjetivo e autogerenciamento típicas do neoliberalismo contemporâneo.

<sup>2</sup> Para um panorama aprofundado sobre as transformações históricas nas formas de organização do trabalho, com destaque para a passagem do modelo fordista-taylorista ao toyotismo, à flexibilização produtiva e à racionalidade neoliberal, ver: ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Boitempo, 2013 e POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. Texto de orelha de Sérgio E. A. Mendonça*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

meritocracia, nesse contexto, funciona como uma promessa que nem todos podem cumprir, pois nem todos partem do mesmo lugar. O que vemos, na prática, é um ambiente cada vez mais pautado pela alta performance, pela instabilidade e pela sensação constante de que nunca se está fazendo o suficiente.

Ainda que não caiba, no escopo deste trabalho, um aprofundamento sobre as múltiplas dimensões da desigualdade social, é fundamental reconhecer que o modelo contemporâneo de organização do trabalho não incide de forma uniforme sobre todos os corpos e trajetórias<sup>3</sup>. Mulheres (SIQUEIRA, BUSSINGUER, 2020), pessoas pertencentes a grupos raciais historicamente marginalizados, trabalhadores precarizados, profissionais de cuidado e tantos outros grupos historicamente vulnerabilizados sentem com mais intensidade os impactos dessa lógica produtiva, que cobra demais e apoia de menos. E, enquanto o discurso dominante fala em “autonomia” e “gestão de tempo”, muitas pessoas enfrentam jornadas invisíveis, vínculos incertos e uma solidão que adocece.

Portanto, o trabalho deixou de ser apenas uma atividade regulada por contratos e normas objetivas, passando a demandar engajamento emocional, disponibilidade contínua e identificação subjetiva com metas institucionais muitas vezes inalcançáveis.

É nesse cenário histórico e produtivo que a síndrome de burnout começa a ser identificada. Surgida na década de 1970 (MENDANHA, 2023), a partir dos estudos do psicanalista alemão-americano Herbert Freudenberger (1974), que identificou, entre profissionais da saúde, um quadro recorrente de esgotamento emocional, despersonalização e queda no desempenho profissional. Inicialmente restrita ao campo da psicologia ocupacional, a condição ganhou visibilidade internacional nas décadas seguintes, sobretudo em profissões de cuidado e de alta pressão. Nesse sentido, é importante destacar que a concepção original da síndrome proposta por Freudenberger, um dos primeiros autores a empregar o termo burnout, apresentava uma amplitude interpretativa muito maior do que a adotada pelas classificações oficiais contemporâneas. Conforme observa Mendanha:

Lembremos que Freudenberger elenca uma imensa gama de possíveis causas para a

---

<sup>3</sup> A título de provocação, vale lembrar a reflexão final proposta por Mendanha (2022), ao comparar historicamente a síndrome de burnout com o diagnóstico de neurastenia no século XIX. Assim como aquela “doença da modernidade” também foi atribuída ao excesso de trabalho intelectual e inicialmente reconhecida nas elites sociais, o autor questiona se o burnout seguirá o mesmo destino: será que, ao atingir corpos periféricos e trajetórias historicamente marginalizadas, como trabalhadoras domésticas, garís, auxiliares de limpeza, o burnout também perderá seu status e apelo diagnóstico? A pergunta, ainda sem resposta, denuncia o risco de invisibilização seletiva de determinados sujeitos no reconhecimento institucional do sofrimento mental laboral, reforçando a urgência de uma abordagem crítica, interseccional e igualitária da saúde mental no mundo do trabalho (MENDANHA, 2022, p. 273-275).

Síndrome de Burnout que ele propõe, o que chamo nesta obra de ‘Burnout de Freudenberg’ (BF), entre elas: a perda do carisma do líder; a negação do fracasso, da idade, do medo, da morte e de sentimentos; e até mesmo ‘distrações’ como esportes, filmes, comida, bebida, sexo etc. Perceba que Freudenberg não delimita o BF ao contexto ocupacional, como também faz a CID-10 (WHO, 2016).” (MENDANHA, 2023, p. 136).

Cristina Maslach (1976) é uma referência no assunto e também contribuiu para a definição do conceito de burnout, identificando três dimensões principais da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, esses efeitos decorrem de uma resposta aos estressores interpessoais crônicos do trabalho. Em contraste com a formulação inicial de Freudenberg, a abordagem desenvolvida por Christina Maslach e seus colaboradores apresenta uma delimitação mais específica da síndrome, focando diretamente na relação com o ambiente de trabalho. Como explica Mendanha (2023, p. 136), ao analisar as diferentes vertentes teóricas:

Já a Síndrome de Burnout proposta por Christina Maslach e seus colaboradores, o que chamo nesta obra de ‘Burnout de Maslach/MBI’ (BMMBI), embora considere a existência de fatores individuais (ex.: personalidade), do ponto de vista prático, coloca o trabalho como fator único e suficiente para causar o BMMBI, assim como também faz a CID-11 (WHO, 2018) em relação ao Burnout. Veremos isso em detalhes adiante.

No Brasil, os primeiros debates jurídicos sobre burnout como agravo laboral surgiram por volta dos anos 2000, em ações de responsabilidade civil e previdenciária que buscavam o reconhecimento do nexo entre o sofrimento psíquico e as condições de trabalho. A jurisprudência, no entanto, mostrou-se reticente. As primeiras decisões dos tribunais exigiam comprovações robustas, limitando o reconhecimento da síndrome à existência de provas técnicas e documentais que estabelecessem causalidade direta entre o ambiente de trabalho e o adoecimento, e esta segue sendo a regra.

Ainda que timidamente, a inclusão do burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-10, em 1992, como Z73.0) e mais recentemente na CID-11 (em 2019, como QD85) contribuiu para inserir o tema no campo da tutela jurídica da saúde do trabalhador, permitindo, com base no artigo 20 da Lei nº 8.213/1991, sua equiparação a doença ocupacional<sup>4</sup>, desde que demonstrado o nexo causal, como se verá adiante.

---

<sup>4</sup> Ao contrário da CID-11, o *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – Texto Revisado da 5ª edição* (DSM-5-TR), publicado pela American Psychiatric Association (APA) em 2022 não reconhece o burnout

O reconhecimento do burnout como fenômeno ocupacional foi formalizado na CID-11, publicada pela Organização Mundial da Saúde (WHO, 2018) e em vigor no plano internacional desde janeiro de 2022<sup>5</sup>. O fenômeno ocupacional foi inserido no capítulo de “fatores que influenciam o estado de saúde” dentro do subgrupo dos “problemas relacionados ao emprego ou desemprego”, com código QD85. Trata-se de um quadro resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi adequadamente gerenciado, sendo caracterizado por sentimentos de esgotamento, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional.

A nova definição mantém a associação do burnout ao conceito de “esgotamento”, conforme estabelecido na descrição oficial da CID-11 (WHO, 2018):

Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.

Segundo Mendanha (2023), essa formulação conceitual foi inspirada nos estudos pioneiros de Christina Maslach e seus colaboradores, que identificaram a síndrome a partir da análise do desgaste emocional em profissões marcadas por exigência relacional intensa.

Apesar de não ser classificada como um transtorno mental formal nas classificações internacionais como o DSM-5-TR, a síndrome é cada vez mais objeto de atenção nas áreas da psiquiatria, psicologia do trabalho e medicina ocupacional.

Conforme consigna Mendanha (2023), a síndrome de burnout não integra o rol dos

---

como uma entidade diagnóstica autônoma, tratando o esgotamento ocupacional de forma indireta, sendo muitas vezes classificado sob rótulos mais amplos, como transtornos depressivos, de ansiedade ou de adaptação. A CID, adotada mundialmente com foco em saúde pública e vigilância epidemiológica, busca mapear padrões de adoecimento coletivo. Já o DSM tem uma abordagem mais voltada à prática clínica individual e à lógica terapêutica predominante nos Estados Unidos. O fato de o burnout não estar claramente nomeado no DSM-5-TR contribui para um cenário de incerteza diagnóstica. Para quem adocece, isso pode significar um percurso clínico mais difícil e, muitas vezes, frustrante. Para os operadores do Direito, essa lacuna se traduz em obstáculos concretos: a dificuldade de reconhecimento institucional da síndrome impacta diretamente na responsabilização jurídica por danos causados pelas condições de trabalho. Em outras palavras, quando o sofrimento não encontra nome ou respaldo nos manuais médicos mais influentes, ele corre o risco de ser deslegitimado. A segunda edição da obra de Marcos Mendanha, utilizada nesta pesquisa, foi atualizada com base nesse novo texto do DSM, bem como nas recentes resoluções do Conselho Federal de Medicina (CFM).

<sup>5</sup> Conquanto a CID-11 tenha entrado oficialmente em vigor em janeiro de 2022 no plano internacional, o Brasil ainda não a implementou de forma plena nos sistemas de saúde e previdência. O país continua utilizando majoritariamente a CID-10 como referência nos registros médicos, nas perícias e na concessão de benefícios previdenciários, inclusive no âmbito do INSS e da Justiça do Trabalho.

transtornos mentais clássicos e seu reconhecimento se dá, em larga medida, por exclusão<sup>6</sup>, ou seja, na ausência de outros quadros mais definidos, como depressão maior ou transtornos ansiosos. Portanto, seu diagnóstico é eminentemente clínico e multidimensional, e envolve a análise de aspectos físicos, emocionais e contextuais, exigindo sensibilidade à relação entre sintomas e a organização do trabalho.

Nesse sentido, o que se observa na classificação adotada pela CID-11 é que o “BCID-11 jamais será considerado como primeira hipótese diagnóstica”. Ao contrário, essa qualificação só poderá ser atribuída após a exclusão prévia e confirmada de outras doenças ou transtornos mentais, conforme reconhecidos tanto pela própria CID-11 quanto pelo DSM-5-TR. Essa lógica de exclusão representa, segundo o autor, a diferença mais marcante entre a concepção clínica atual do burnout, conforme codificada pela Organização Mundial da Saúde, e a formulação teórica originalmente proposta por Christina Maslach e seus colaboradores, que, no entendimento de Mendanha, constitui o chamado "Burnout de Maslach/MBI" (BMMBI) (MENDANHA, 2023, p. 159).

Embora, como consigna Mendanha (2023) o diagnóstico de burnout conforme a CID-11 (BCID-11) dependa da exclusão prévia de outros transtornos mentais, é importante destacar aqueles quadros clínicos que mais frequentemente se confundem com ele, e que, além disso, podem gerar implicações jurídicas mais complexas, sobretudo no âmbito previdenciário e trabalhista.

Segundo Mendanha (2023, p. 200), os principais diagnósticos diferenciais incluem o “transtorno de ansiedade generalizada (TAG), o transtorno de pânico, a fobia específica, o transtorno depressivo maior, o transtorno misto depressivo e de ansiedade e o transtorno de ajustamento (ou adaptação)”. A semelhança sintomatológica entre esses quadros e o burnout pode dificultar tanto o reconhecimento clínico quanto o enquadramento jurídico da síndrome<sup>7</sup>, o que levanta algumas suspeitas e torna ainda mais relevante a atuação técnica qualificada dos

---

<sup>6</sup> Conforme explica Mendanha (2023, p. 159), o diagnóstico do burnout conforme a CID-11 (BCID-11) requer um processo de exclusão clínica rigoroso. Antes que essa hipótese seja considerada, é necessário descartar o diagnóstico de transtorno de adaptação, o qual, por sua vez, só pode ser formulado após a exclusão de outras doenças ou transtornos mentais reconhecidos pela própria CID-11 e pelo DSM-5-TR. Por isso, o burnout, nos moldes da classificação internacional, nunca será a primeira hipótese diagnóstica, mas apenas aquela que subsiste após a exclusão confirmada de outras condições psíquicas. Essa característica, segundo o autor, representa a principal distinção entre o burnout tal como estruturado na CID-11 (BCID-11) e o modelo teórico denominado por ele como “Burnout de Maslach/MBI” (BMMBI).

<sup>7</sup> Mendanha (2023, p. 270) observa que, embora haja ampla concordância sobre a existência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como depressão, transtorno de pânico, transtorno de adaptação, entre outros, o diagnóstico da Síndrome de Burnout (BCID11) permanece difícil. Isso se deve, sobretudo, ao fato de que quase todas as manifestações psíquicas, das reações emocionais normais aos transtornos mentais propriamente ditos, já estão descritas e codificadas na própria CID-11 sob categorias mais consolidadas e reconhecidas clinicamente.

profissionais de saúde e dos operadores do Direito no processo de avaliação do nexo causal entre o sofrimento psíquico e as condições de trabalho.

Vale lembrar que, conforme Mendanha (2023) a concepção de saúde adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) ultrapassa a mera ausência de doença, abarcando o completo bem-estar físico, mental e social. Dentro dessa perspectiva ampliada, estados como o cansaço<sup>8</sup> persistente, a fadiga<sup>9</sup> e o burnout, mesmo quando não reconhecidos formalmente como doenças nosológicas, não podem ser compatíveis com o conceito pleno de saúde. O autor menciona ainda que tanto o cansaço quanto a fadiga estão descritos na CID-11 como manifestações codificadas e progressivas de exaustão física e mental, MB22.T e MG22, respectivamente, e que, se mantidas sob condições de estresse crônico, especialmente no ambiente de trabalho, podem evoluir para quadros mais graves, inclusive transtornos mentais.

O autor ressalta que o burnout, conforme descrito na CID-11 (o que ele chama de BCID-11), só pode ser diagnosticado após a exclusão prévia de outros transtornos mentais, como depressão, ansiedade ou estresse pós-traumático, e exige, ainda, a comprovação de que seus sintomas são exclusivamente ocupacionais.

Isso impõe uma barreira metodológica importante à caracterização da síndrome, sobretudo em contextos periciais. Diante disso, reforça-se o dever constitucional do empregador, nos termos do art. 7º, XXII, da CF/88, de prevenir qualquer risco à saúde do trabalhador, inclusive aqueles de natureza subjetiva, como o desequilíbrio emocional resultante de ambientes organizacionais adoecedores.

Além disso, Mendanha (2023, p. 40) chama a atenção para outro aspecto sensível: a ausência de um protocolo terapêutico reconhecido e padronizado para o burnout. A diversidade de sinais e sintomas apresentados pelos pacientes impede que o raciocínio clínico-diagnóstico siga uma direção objetiva, o que dificulta a formulação de um tratamento universalmente aceito pela comunidade científica. Tal indefinição repercute também no campo jurídico, especialmente nas perícias médicas, onde se busca justamente objetividade e parâmetros claros para embasar laudos e decisões. Ainda assim, o autor reconhece que, diante

---

<sup>8</sup> De acordo com Mendanha “pela definição da CID-II, cansaço é uma "sensação de alerta reduzido e uma diminuição concomitante da acuidade mental, em alguns casos resultando em um impulso ou tendência a adormecer" (Mendanha, 2023, p. 175)

<sup>9</sup> Conforme aponta Mendanha, “fadiga entende-se um estágio posterior, resultante do acúmulo de cansaço que não foi solucionado. Trata-se de "uma sensação de exaustão, letargia ou diminuição da energia, geralmente experimentada como um enfraquecimento ou esgotamento dos recursos físicos ou mentais e caracterizada por uma capacidade diminuída de trabalho e eficiência reduzida em responder a estímulos". Atingido o estado de fadiga e mantido o estresse crônico que o gerou, a depender da vulnerabilidade individual, o próximo estágio de gravidade é o desenvolvimento de uma doença física e/ou mental.” (Mendanha, 2023, p. 176)

da semelhança entre burnout e estados de fadiga intensa, o descanso e o afastamento das fontes estressoras, quando possíveis, podem funcionar como atenuadores importantes do quadro, sugerindo que a reestruturação das condições de trabalho não é apenas desejável, mas também terapêutica. Nesse sentido, a recuperação da saúde mental do trabalhador passa não apenas pelo cuidado clínico, mas também por transformações concretas no ambiente e na organização do trabalho.

Portanto, conforme propõe o autor, uma das formas mais simples e eficazes de cumprir essa obrigação é reconhecer o papel central do descanso e da recuperação no cotidiano laboral. O equilíbrio entre esforço e pausa não apenas protege contra o avanço do burnout, como atua diretamente na preservação da saúde mental e na prevenção de adoecimentos mais complexos decorrentes do estresse ocupacional prolongado.

Eis, no entanto, o ponto de tensão que atravessa toda esta pesquisa: como garantir o direito ao descanso em uma lógica produtiva que opera justamente pela exaustão? Em um sistema que transforma o tempo em mercadoria e celebra o desempenho contínuo como virtude, o repouso torna-se um luxo ou, pior, uma falha moral. A impossibilidade de parar, de desligar, de simplesmente *ser* sem produzir, não é uma falha individual, é sintoma de uma engrenagem que captura os corpos e subjetividades, esvaziando o sentido do trabalho e perpetuando o sofrimento psíquico.

É sobre essa engrenagem, suas estratégias e suas violências silenciosas que o próximo capítulo se debruça, buscando compreender como o modelo atual de organização do trabalho impede não apenas o tratamento, mas sobretudo a prevenção do burnout e/ou outros tantos agravos a saúde psíquica, e, com isso, contribui para a normalização de um estado crônico de adoecimento mental.

### 2.1.2 Enquadramento jurídico brasileiro

A proteção à saúde do trabalhador é direito assegurado pela Constituição Federal, com previsão no artigo 6º, artigo 7º, inciso XXII, e artigo 225, que garantem, respectivamente, o direito social à saúde e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que abrange, inclusive, o meio ambiente do trabalho. Essa concepção ampliada do meio ambiente como esfera que inclui o espaço laboral encontra respaldo na doutrina de Fiorillo (2004, p. 22-23), ao afirmar que

constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na

salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem.

Falar de saúde mental no trabalho é, antes de tudo, falar de condições concretas de existência. O ambiente laboral, onde tantas pessoas passam a maior parte de seus dias, não pode ser neutro ou indiferente à saúde de quem ali está. Por isso, reconhecê-lo como um bem jurídico autônomo significa afirmar que ele precisa ser protegido de forma integral, não apenas para evitar acidentes visíveis, mas também para garantir que o cotidiano de trabalho não adoeça emocional e psicologicamente aqueles que o sustentam com seu esforço diário.

Nesse contexto, saúde e qualidade de vida são indissociáveis, e esta última só é possível quando o exercício da atividade desempenhada ocorre em condições adequadas de segurança, salubridade e equilíbrio físico e mental. Nesse sentido, o ordenamento jurídico brasileiro não trata essa questão como secundária. Pelo contrário: nossa Constituição Federal e normas infraconstitucionais como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deixam claro que o trabalho digno passa, necessariamente, pela preservação da saúde do trabalhador. A isso se somam as Normas Regulamentadoras (NRs)<sup>10</sup>, instituídas pela Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que detalham requisitos técnicos para garantir ambientes laborais mais seguros.

Dentro dessa perspectiva, a Síndrome de Burnout tem ganhado cada vez mais atenção. No Brasil, ela pode ser reconhecida como doença do trabalho, conforme o artigo 20, inciso II, da Lei nº 8.213/91, desde que fique comprovada a ligação entre o adoecimento e as condições em que a atividade laboral é exercida. O Decreto nº 3.048/1999, que regulamenta a Previdência Social, inclui o burnout no Anexo II, sob o código Z56.6 da CID-10, associando-o ao ritmo penoso de trabalho.

As normas previdenciárias, embora possuam como foco principal a proteção social dos trabalhadores segurados, frequentemente projetam seus efeitos sobre outras áreas do Direito, influenciando diretamente o Direito do Trabalho, o Direito Civil, o Direito Tributário e, em determinadas situações, até mesmo o Direito Penal. Esse entrelaçamento de áreas torna-

---

<sup>10</sup> As Normas Regulamentadoras (NRs) constituem um conjunto de diretrizes técnicas expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho, atualmente sob a estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego, com fundamento no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Instituídas pela Portaria nº 3.214/1978, as NRs têm por objetivo estabelecer requisitos mínimos para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores em seus ambientes laborais. São de observância obrigatória por todas as empresas que mantêm empregados sob o regime celetista, e seu descumprimento pode acarretar sanções administrativas, incluindo multas, interdições e embargos. As normas abrangem desde aspectos gerais, como o uso de Equipamentos de Proteção Individual (NR 6), até temas específicos como ergonomia (NR 17), insalubridade, trabalho em altura e construção civil, e também disposições gerais e do gerenciamento de riscos ocupacionais (NR 1), funcionando como norma estruturante ao definir os princípios fundamentais aplicáveis a todas as demais NRs, especialmente após sua atualização pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020.

se ainda mais evidente quando tentamos compreender juridicamente doenças relacionadas ao trabalho, como é o caso do burnout.

A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, define no artigo 20 que se consideram acidentes de trabalho, entre outras hipóteses, as doenças profissionais e as doenças do trabalho. Dentro dessa classificação, temos dois grupos distintos: as doenças profissionais, que estão diretamente ligadas à atividade exercida e constam em listas oficiais, e de outro lado as doenças do trabalho, que não dependem de uma ocupação específica, mas sim de condições adversas do ambiente de trabalho. Ambas são equiparadas, do ponto de vista previdenciário, aos acidentes de trabalho<sup>11</sup>.

No caso do burnout, um ponto importante precisa ser esclarecido: nem a CID-11 (Organização Mundial da Saúde, 2018) nem o DSM-5-TR (Associação Americana de Psiquiatria, 2022) o classificam formalmente como uma doença mental. Ele é entendido como um fenômeno ocupacional, o que exige, para seu reconhecimento jurídico, a demonstração clara, exclusiva e inequívoca do nexo causal com o ambiente laboral. Essa exigência o aproxima conceitualmente das chamadas doenças do trabalho, cujas origens se entrelaçam com a organização produtiva e com as exigências excessivas impostas ao trabalhador, ou seja: é preciso comprovar que o adoecimento decorre diretamente da rotina laboral, muitas vezes marcada por exigências excessivas e por uma organização produtiva adoecedora.

Essa comprovação pode se dar, por exemplo, por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), que, uma vez emitida, permitirá ao INSS realizar a análise pericial. Se confirmado o vínculo com o trabalho, o trabalhador passa a ter direito a benefícios como o auxílio-doença acidentário (espécie B91) e, em casos mais graves, a aposentadoria por invalidez acidentária (espécie B92).

No contexto jurídico brasileiro, a responsabilidade por prevenir e gerir esse tipo de adoecimento varia de acordo com a natureza do vínculo profissional. Para trabalhadores celetistas, a empresa é responsável por garantir um ambiente saudável, conforme o artigo 157 da CLT e a Norma Regulamentadora nº 17, atualizada pela Portaria MTP nº 423/2021. Já no caso dos servidores públicos, essa atribuição recai sobre o próprio órgão da Administração, nos termos do artigo 37, inciso XXII e § 6º da Constituição Federal.

Além dessas bases normativas, Mendanha destaca que "o chamado princípio do *in*

---

<sup>11</sup> Nos termos da Lei nº 8.213/91, em especial o artigo 118, é assegurada ao trabalhador vítima de acidente de trabalho, inclusive nos casos em que se configure doença ocupacional, como a Síndrome de Burnout, a estabilidade provisória no emprego por até doze meses após a cessação do benefício de auxílio-doença acidentário (espécie B91). A condição de doença do trabalho é reconhecida quando há comprovação do nexo causal entre o trabalho e a enfermidade, por meio de perícia médica do INSS ou da constatação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

*dubio pro misero* ou *in dubio pro operario*, usado tanto para trabalhadores do direito público quanto do direito privado, estabelece que, quando o texto referência é omissivo e cria dúvida [...] o magistrado sempre deve optar pela hipótese mais favorável ao trabalhador" (MENDANHA, 2023, p. 139). Isso se aplica, inclusive, à ambiguidade presente na CID-11, que não designa com precisão quem é o responsável por gerenciar o estresse crônico para fins de caracterização do burnout, exigindo, assim, uma interpretação protetiva por parte do Judiciário.

Na seara trabalhista, o reconhecimento do burnout como doença do trabalho pode fundamentar ações judiciais voltadas à reparação de danos materiais e morais. Essas demandas se sustentam em dispositivos como o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador a indenização por acidente de trabalho, e no artigo 927 do Código Civil, que trata da responsabilidade por dano causado a outrem. Soma-se a isso a força de princípios como o da dignidade da pessoa humana e o da prevenção, pilares do Direito do Trabalho que reforçam o dever do empregador de proteger não apenas o corpo, mas também a mente de seus empregados.

Esse arcabouço jurídico, embora contenha instrumentos relevantes para a reparação do dano, ainda se mostra insuficiente diante da complexidade do sofrimento psíquico causado pelas atuais formas de organização do trabalho. O reconhecimento do burnout como doença do trabalho é apenas um dos primeiros passos em uma trilha marcada por lacunas interpretativas, disputas conceituais e resistências institucionais. A própria categoria “burnout”, como será analisado a seguir, ocupa um lugar ambíguo no campo jurídico e clínico: ao mesmo tempo em que parece avançar no reconhecimento do adoecimento mental relacionado ao trabalho, corre o risco de esvaziar criticamente as causas estruturais do sofrimento, reduzindo-o a um problema individualizado. É nesse ponto de tensão entre legitimação e neutralização que se insere a próxima discussão.

## 2.2 BURNOUT COMO CATEGORIA EM DISPUTA: ENTRE RECONHECIMENTO INSTITUCIONAL E Esvaziamento Crítico

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID)<sup>12</sup>, elaborada, organizada e periodicamente revisada pela Organização Mundial da

---

<sup>12</sup> Sua principal função é oferecer uma linguagem comum e universal para que profissionais de saúde, pesquisadores, sistemas de seguridade social e autoridades sanitárias possam produzir dados comparáveis, subsidiar políticas públicas e orientar o planejamento de ações em saúde coletiva (WHO, 2019). A CID atua,

Saúde (OMS), é um sistema padronizado de codificação que visa registrar, monitorar e analisar a incidência e a prevalência de doenças, agravos à saúde e causas de morte em escala global, permitindo que profissionais da saúde, gestores públicos e pesquisadores compartilhem uma linguagem comum, o que se revela fundamental para a formulação de políticas eficazes.

Em sua 11ª revisão (CID-11), publicada em 2018 e em vigor desde janeiro de 2022, a OMS ampliou substancialmente o número de códigos diagnósticos, passando a conter cerca de 55 mil códigos diagnósticos, ampliando significativamente sua capacidade de registrar não apenas doenças e lesões físicas, mas também incorporando ainda categorias específicas para condições relacionadas ao trabalho e à saúde mental (WHO, 2019). É nesse contexto que se insere a síndrome de burnout, cujo enquadramento classificatório, ora ambíguo, ora limitante, traz implicações relevantes para sua identificação clínica e, sobretudo, para seu reconhecimento jurídico como doença relacionada ao trabalho. Antes de aprofundar essa questão, é preciso compreender como essa codificação influencia diretamente os modos de ver, nomear e tratar o sofrimento psíquico no universo laboral.

Portanto, a incorporação da síndrome de burnout na CID-11, como fenômeno diretamente relacionado ao trabalho, representou um avanço simbólico importante e trouxe visibilidade a uma experiência cada vez mais recorrente entre trabalhadores e trabalhadoras<sup>13</sup> submetidos a rotinas exaustivas, ambientes competitivos e exigências que ultrapassam os limites do corpo e da mente. O reconhecimento dessa condição dentro de um sistema de classificação internacional representa um marco importante, sobretudo porque lança luz sobre uma forma de sofrimento que, por muito tempo, foi ignorada ou até mesmo deslegitimada. No entanto, esse avanço carrega também uma série de ambivalências que merecem atenção.

Segundo Marcos Mendanha (2023), o burnout, apesar de amplamente citado nos discursos médicos, jurídicos e organizacionais, não é tecnicamente uma doença nos moldes tradicionais, tampouco uma síndrome. Essa característica a torna uma entidade diagnóstica fluida, marcada por sintomas inespecíficos que se sobrepõem a quadros psiquiátricos já consolidados. A consequência é dupla: de um lado, a dificuldade em estabelecer critérios

---

portanto, não apenas como instrumento técnico, mas também como um dispositivo político e normativo, ao definir quais condições são reconhecidas como patológicas e, por consequência, passíveis de atenção médica, cobertura previdenciária ou reparação jurídica. Como aponta Fleck (2009), a classificação de uma condição como doença é sempre atravessada por fatores históricos, sociais e institucionais, não sendo um processo puramente científico ou neutro.

<sup>13</sup> É importante ressaltar que esse sofrimento não se distribui de maneira homogênea entre os sujeitos. As mulheres, em especial, têm sido desproporcionalmente atingidas, não apenas porque ocupam majoritariamente posições mais precarizadas e instáveis no mercado de trabalho, mas também porque enfrentam, fora dele, o peso da dupla, e muitas vezes tripla jornada.

diagnósticos confiáveis; de outro, a facilidade com que o burnout pode ser apropriado por discursos institucionais e convertido em explicação superficial para um sofrimento estruturalmente enraizado, ou seja, a fluidez sintomática, que inclui exaustão emocional, cinismo em relação ao trabalho e sensação de ineficácia, compromete não apenas a precisão diagnóstica, mas também a credibilidade institucional do sofrimento, abrindo margem para que o trabalhador seja interpretado menos como alguém adoecido por um sistema doentio e mais como um sujeito fragilizado, desajustado ou “incapaz de gerir o estresse”.

Como alerta Mendanha (2023), a síndrome de burnout tem se tornado uma espécie de “rótulo institucionalmente aceitável”, uma categoria que, justamente por ser menos grave e mais compartilhável, circula com facilidade tanto nos ambientes laborais quanto nos processos judiciais. Ao invés de tensionar as estruturas que adoecem, o burnout oferece uma explicação digestível, que permite reconhecer o colapso sem interpelar a lógica da produtividade. Nas palavras de muitos trabalhadores, “isso vai me dar burnout” tornou-se um desabafo recorrente, mas também um alerta impotente. O termo migrou do jargão clínico para o cotidiano sem que as condições de trabalho tenham, de fato, sido repensadas.

Esse movimento é ainda mais preocupante quando se observa como o burnout vem sendo tratado na esfera jurídica. Embora haja previsão legal para seu enquadramento como agravo à saúde nos termos do artigo 337, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999, e como possível doença ocupacional conforme mencionado anteriormente, o reconhecimento depende de uma prova técnica altamente exigente. A Resolução CFM nº 2.323/2022, por exemplo, impõe critérios rigorosos que demandam a análise integrada do histórico clínico, da organização do trabalho, da exposição coletiva a riscos e da literatura científica disponível, o que será tratado mais adiante. Na prática, esse protocolo se choca com a realidade pericial e judiciária, marcada pela escassez de tempo, pela desvalorização da subjetividade do trabalhador e pela tendência conservadora em matéria denexo causal.

A análise de decisões do TRT da 9ª Região entre 2022 e 2024, realizada nesta pesquisa, evidencia que a quase totalidade dos pedidos de reconhecimento do burnout como doença ocupacional foram julgados improcedentes. A exigência de uma causalidade direta e inequívoca entre a atividade laboral e os sintomas, aliada à ausência de critérios periciais padronizados e à desconfiança institucional sobre a veracidade das queixas psíquicas, cria um campo de negação da dor, uma espécie de surdez jurídica ao sofrimento subjetivo.

E é justamente aí que surge a inquietante pergunta: será que a síndrome de burnout, tal como está posta, não estaria sendo instrumentalizada como um bode expiatório contemporâneo? Um diagnóstico socialmente palatável, midiaticamente aceito, que, ao

mesmo tempo em que parece dar nome ao sofrimento, retira sua profundidade e dilui sua gravidade? O trabalhador chega ao consultório médico com sintomas típicos do esgotamento extremo, insônia, apatia, dores crônicas, crises de ansiedade, e recebe, sem maior aprofundamento, o carimbo de “burnout”. Há, na medicina, ainda grande imprecisão em torno da síndrome<sup>14</sup>, alimentada por sua indefinição conceitual e sua recente inclusão na CID-11, mais como um fenômeno ligado ao estresse crônico do trabalho do que propriamente como uma enfermidade clínica.

No entanto, ao buscar o reconhecimento judicial dessa condição, o trabalhador se depara com um caminho árido e labiríntico, onde os critérios probatórios quase se tornam um rito de exclusão. E o pior: doenças ocupacionais muitas vezes mais claras, mais graves e mais diretamente associadas ao meio ambiente de trabalho, como transtornos depressivos maiores, síndromes ansiosas incapacitantes ou doenças psicossomáticas crônicas, são ignoradas, ou tratadas como secundárias, porque o discurso do burnout se impôs como mais “moderno”, mais “limpo”, mais “aceitável”.

Mas essa aceitação superficial esconde um paradoxo cruel: o burnout virou a etiqueta da vez, mas uma etiqueta que impede o acesso ao reconhecimento efetivo da responsabilidade patronal. A síndrome, assim formulada, pode ser apenas uma forma elegante de mascarar a violência organizacional. Afinal, é mais confortável para o sistema admitir que o trabalhador está “esgotado”, como se fosse uma falha pessoal ou uma sensibilidade excessiva, do que reconhecer que o trabalho adocece, que a estrutura produtiva é, ela própria, a fábrica do sofrimento. Nesse cenário, o burnout não apenas deixa de ser uma resposta, como se torna o álibi perfeito para que o adoecimento real, profundo, sistêmico e estrutural, continue invisível.

Como resultado, o burnout se acomoda nas engrenagens que deveria criticar. Ao ser reconhecido como uma condição socialmente “aceitável”, uma espécie de colapso com dignidade, onde o trabalhador adocece não por fragilidade pessoal, mas por excesso de entrega, a síndrome ganha espaço nos discursos institucionais, mas esvazia sua potência crítica. Em vez de convocar a sociedade a refletir sobre as dinâmicas que adoecem, o burnout opera como uma válvula institucional de escape: admite-se que há sofrimento, sim, mas evita-se responsabilizar as estruturas produtivas que o provocam. Em lugar da transformação,

---

<sup>14</sup> Embora a CID-11 classifique o burnout como uma “síndrome”, o termo não atende, segundo Mendanha (2023), aos critérios técnicos que definem uma síndrome em sentido estrito. Para o autor, faltam ao burnout a estabilidade e a constância de sinais e sintomas, bem como uma configuração clínica suficientemente reconhecível e diferenciável. Além disso, o número excessivo e vago de manifestações atribuídas à condição compromete sua delimitação diagnóstica, soma-se a isso a ausência de um protocolo terapêutico padronizado e a tendência à individualização do tratamento, afastando-a da definição clássica de síndrome. (Mendanha, 2023, p. 38-39)

promove-se a adaptação do sujeito ao sistema.

O risco dessa banalização é visível quando se observa a frequência com que o termo circula no senso comum, com pessoas que já se autodiagnosticam antes mesmo de procurar ajuda especializada, muitas vezes sem perceber que, por trás do burnout, podem existir patologias mais graves, com implicações clínicas e jurídicas mais sérias e diagnosticáveis.

Sob a ótica de Mendanha (2023) estudos nas áreas da psicologia e da medicina psicossomática há muito já demonstraram que o estresse crônico, condição que está na base do burnout, pode provocar impactos profundos em diversos sistemas do corpo humano<sup>15</sup>, como o imunológico, cardiovascular, neuroendócrino e o sistema nervoso central (ANDERSON, 1998). Entre suas consequências mais recorrentes estão o enfraquecimento das defesas imunológicas, hipertensão arterial, dores musculares difusas, doenças cardíacas, distúrbios metabólicos, obesidade e, principalmente, transtornos mentais como a depressão maior e o transtorno de ansiedade generalizada (BAUM; POLSUSNY, 1999) (Mendanha, 2023, p. 30). Tais quadros, por apresentarem critérios diagnósticos mais consolidados, são, em tese, mais facilmente reconhecíveis nos processos judiciais e poderiam ensejar respostas jurídicas mais robustas do que aquelas atualmente oferecidas diante do burnout. Contudo, ao empregar o burnout como diagnóstico “tampão”, corre-se o risco de encobrir doenças mais sérias, contribuindo para sua invisibilização e para a despolitização do sofrimento psíquico no trabalho.

O perigo não está em nomear o burnout, mas em reduzi-lo a um problema clínico individualizado, dissociado das condições concretas que afetam o trabalhador: a sobrecarga, a invisibilidade, o medo da substituição, a ausência de tempo para viver. Quando isso acontece, o que era para ser ferramenta de reconhecimento se converte em instrumento de controle. Em vez de escutar o colapso como grito de alerta, o sistema oferece estratégias de gestão emocional e "resiliência", mantendo intocadas as dinâmicas que adoecem.

Com base na obra "Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico" (Safatle, Júnior & Dunker, 2020), é possível compreender como o sofrimento psíquico na contemporaneidade não é apenas um sintoma clínico isolado, mas um fenômeno profundamente atravessado por determinações sociais, políticas e simbólicas. O neoliberalismo, segundo os autores, atua de modo performativo sobre os sujeitos, ou seja, não apenas disciplina comportamentos, mas molda desejos, subjetividades e até os modos de adoecer. Ele transforma a forma como o sofrimento é vivido, nomeado e legitimado,

---

<sup>15</sup> Embora ele reconheça que nem todos os trabalhadores expostos ao estresse crônico adoecem (Mendanha, 2023, p. 30-32).

produzindo subjetividades que não apenas reproduzem, mas também interiorizam suas contradições.

Nesse sentido, o sofrimento deixa de ser apenas uma experiência clínica e se torna uma construção social regulada por gramáticas de reconhecimento.

Diante disso, é possível dizer que cada época prescreve a maneira como devemos exprimir ou esconder, narrar ou silenciar, reconhecer ou criticar modalidades específicas de sofrimento. Isso explica a emergência e o declínio sazonal de determinados quadros clínicos em detrimento de outros (SAFATLE; JÚNIOR; DUNKER, 2020, p. 12).

Essa observação é crucial para entender por que determinadas categorias diagnósticas, como a síndrome de burnout, ganham notoriedade enquanto outras são gradualmente silenciadas, não por critérios estritamente médicos, mas por afinidades com os modos de vida dominantes e suas estratégias de controle.

A gestão neoliberal do sofrimento psíquico, portanto, não se limita a intervir na saúde mental de forma repressiva ou terapêutica, mas funciona como uma “engenharia social” que fabrica patologias compatíveis com o imperativo de performance e produtividade. Como afirmam os autores, “a forma como uma cultura escolhe nomear e narrativizar o sofrimento psíquico [...] possui valor etiológico, tanto quanto as determinações orgânicas” (SAFATLE; JÚNIOR; DUNKER, 2020, p. 12-13). Ou seja, o modo como narramos, metaforizamos ou silenciamos o sofrimento influencia diretamente na forma como ele se manifesta, estabiliza ou se transforma em quadros clínicos reconhecíveis.

Essas operações simbólicas e discursivas não são neutras: são atravessadas por relações de poder e por interesses normativos. “Mudanças nas operações de linguagem, tais como narrativização, nomeação, metaforização ou alegorização, possuem força de determinação da vida psíquica em sua integralidade. Controlar a gramática do sofrimento é um dos eixos fundamentais do poder” (SAFATLE; JÚNIOR; DUNKER, 2020, p. 13). A gramática do sofrimento, assim, se torna um campo estratégico de disputa: aquilo que é dito, reconhecido e legitimado passa a existir; aquilo que é silenciado, deslocado ou desautorizado, tende a ser desconsiderado inclusive nos espaços institucionais, como o sistema jurídico e o sistema de saúde.

Essa reflexão é particularmente relevante para o debate sobre o burnout enquanto fenômeno jurídico e clínico, pois nos obriga a questionar: por que essa categoria se torna tão central agora? O que está sendo visibilizado, e o que está sendo ocultado, com sua ascensão?

Em que medida essa nomeação atende mais à governamentalidade neoliberal do que à escuta efetiva do sofrimento dos trabalhadores?

Superar esse cenário exige muito mais do que aperfeiçoar classificações nos manuais diagnósticos. Exige, sobretudo, romper com a lógica reducionista que transforma o sofrimento em patologia individual, deslocando o olhar das estruturas que o produzem. Reivindicar o burnout como sintoma social, e não como desvio ou fragilidade do indivíduo, significa recolocar a dor no centro do debate sobre o trabalho contemporâneo. Significa escutá-la não como ruído, mas como denúncia. E, sobretudo, recusá-la como moeda silenciosa de troca pela produtividade. Porque, quando o sofrimento é institucionalizado e, ainda assim, não é transformado, o que se perpetua é uma política de gestão da dor, uma anestesia social que encobre, mas não cura.

Nesse contexto, o verdadeiro desafio é ético, jurídico e político. Não basta reconhecer o burnout: é preciso desnaturalizar a engrenagem que o gera. É preciso desmontar o discurso que o embrulha em linguagem técnica para, em seguida, esvaziá-lo de força subversiva. Do contrário, corremos o grave risco de transformar o burnout em um álibi institucional, uma forma elegante de administrar o adoecimento sem jamais tocar em suas raízes. Pior ainda, corremos o risco de legitimar o sofrimento como evidência de empenho, como se adoecer fosse o preço esperado, ou mesmo valorizado, da dedicação ao trabalho.

Essa inversão perversa, em que o colapso psíquico passa a ser lido como sinal de mérito, não protege ninguém: apenas aprofunda o abismo entre o trabalho e a vida. Enquanto isso, as doenças que verdadeiramente expõem a violência do ambiente organizacional, com marcas mais profundas e diagnóstico mais sólido, continuam invisibilizadas. E o trabalhador, sufocado entre diagnósticos precários e exigências inatingíveis, acaba duplamente penalizado: primeiro, pelo que sofre; depois, pela dificuldade em ter esse sofrimento reconhecido como legítimo. Por isso, enfrentar o burnout é mais do que garantir visibilidade a uma síndrome, é recusar a normalização da barbárie.

Como se verá a seguir, essa disputa pela nomeação do sofrimento não acontece no vazio: ela é atravessada por transformações históricas no mundo do trabalho, por novos regimes de produtividade e por estratégias cada vez mais sofisticadas de gestão das subjetividades. É nesse contexto que se insere o processo de medicalização do sofrimento psíquico no trabalho.

### 2.3 O LUGAR DO BURNOUT NA MEDICALIZAÇÃO DO SOFRIMENTO NO TRABALHO

Após o taylorismo, que organizava o trabalho de forma meticulosa e rígida, com foco na eficiência e no controle do tempo e dos movimentos, outros modelos produtivos emergiram e impactaram profundamente a vida dos trabalhadores, tanto no plano material quanto subjetivo.

No fordismo, a organização do trabalho assumiu a forma de produção em massa com linhas de montagem. Henry Ford introduziu uma lógica industrial baseada na padronização, repetição e controle vertical. O trabalho alienado se intensificou, tornando o trabalhador parte de uma engrenagem desumanizada. Como aponta Antunes (2018), essa forma de produção levou à intensificação da monotonia e da fragmentação do trabalho, gerando efeitos psíquicos como apatia e distanciamento afetivo em relação à atividade laboral.

Com a crise do fordismo nos anos 1970 e o avanço da automação, surgiu o modelo toyotista no Japão, que logo se disseminou globalmente. O toyotismo flexibilizou a produção e exigiu maior polivalência dos trabalhadores. Em vez de uma linha rígida e vertical, implementou-se o sistema “just in time”, com controle da produção a partir da demanda. Embora tenha reduzido estoques e ampliado a “eficiência”, essa nova racionalidade impôs aos trabalhadores a necessidade de constante adaptação, aumento do ritmo e da responsabilidade individual. Como observa Ricardo Antunes (1999), a chamada flexibilização das relações de trabalho, muitas vezes vendida como um avanço moderno e eficiente, acabou lançando os trabalhadores em um cotidiano marcado pela insegurança constante. Os contratos se tornaram frágeis, as garantias foram sendo corroídas, e a pressão aumentou não apenas sobre o que se produz, mas sobre quem produz. O trabalhador passou a ser cobrado não só por resultados, mas também por falhas que muitas vezes são do próprio sistema.

No atual estágio do capitalismo informacional e digital, esse processo se aprofunda e emerge o que alguns autores chamam de “acumulação flexível” (Harvey, 1992) ou ainda o “capitalismo de plataforma” que transforma as dinâmicas de trabalho e precariza ainda mais as relações. Nesse contexto, os trabalhadores passaram a enfrentar novas formas de precarização: contratos intermitentes, trabalho sob demanda e na dificuldade crescente de acesso a direitos básicos. As plataformas digitais costumam se apresentar como sinônimo de liberdade, flexibilidade e inovação. Mas, por trás desse discurso sedutor, o que se vê na realidade é um modelo que apaga o trabalhador como sujeito de direitos. Quem está do outro lado da tela muitas vezes vive sozinho a luta diária por renda, reconhecimento e dignidade. Uma vez isolado, sem garantias e sem voz coletiva, esse trabalhador é deixado à própria sorte, como se bastasse força de vontade para resistir a um sistema que o sobrecarrega e, ao mesmo tempo, o torna invisível.

O sociólogo espanhol Manuel Castells (1999) destaca que as tecnologias da informação criaram redes globais de produção descentralizada. Mas, ao mesmo tempo, o poder de decisão se concentrou ainda mais em poucos centros. Ou seja, enquanto o trabalho se descentralizou, o controle ficou nas mãos de poucos. Isso fez crescer as desigualdades e enfraqueceu o poder de voz e de negociação dos trabalhadores, que muitas vezes se sentem isolados, substituíveis e distantes de quem realmente decide os rumos do trabalho que realizam.

Ursula Huws (2014), por sua vez, denomina essa nova classe de “cibertariado”. Para ela, as promessas de liberdade e flexibilidade digital apenas disfarçam uma nova face da exploração, agora envolta em discursos de inovação, empreendedorismo e autogerenciamento, que mascaram o aprofundamento da precarização.

Essa nova configuração gera não apenas a intensificação do trabalho, mas também seu alargamento temporal e espacial, de modo que o trabalhador nunca está realmente desconectado.

Por fim, vale mencionar que, em todos esses modelos, o sofrimento dos trabalhadores não se restringe ao plano físico, ele se desloca cada vez mais para o campo subjetivo. Como analisa Christophe Dejours (2011), as novas formas de organizar o trabalho têm afetado profundamente a saúde mental dos trabalhadores. Como se verá adiante o aumento exponencial de diagnósticos como depressão, ansiedade e, mais recentemente, a síndrome de burnout revela o peso emocional de uma rotina marcada por metas inalcançáveis e por uma pressão constante para sempre “dar conta”. O sofrimento, que antes se manifestava mais frequentemente no corpo, agora recai sobre a mente, e isso não é por acaso. Trata-se de uma mudança silenciosa, mas profunda, que acompanha a evolução dos modos de produção, o sofrimento se torna mais invisível, mais difícil de nomear e, muitas vezes, mais solitário.

A síndrome de burnout, nesse cenário, simboliza mais do que cansaço. Ela expressa o esgotamento de quem foi capturado por uma lógica que exige não apenas trabalho, mas entrega total da energia, das emoções e da identidade. Um modelo que, ao mesmo tempo em que cobra produtividade sem limites, desresponsabiliza os empregadores e transforma o fracasso em culpa pessoal. Tudo é apresentado como escolha individual, como se cada um fosse o único responsável por aguentar ou adoecer.

Essa lógica da autoperformatividade, como se o valor da pessoa estivesse atrelado ao quanto ela consegue produzir, é um dos rostos mais perversos do trabalho hoje. E o burnout, nesse sentido, não é apenas uma doença: é um grito abafado, um sinal de que algo está profundamente errado com a forma como estamos vivendo e trabalhando.

Contudo, a ascensão do burnout como categoria diagnóstica não pode ser compreendida de forma isolada, como se fosse apenas o resultado do avanço técnico-científico na compreensão das doenças mentais. Seu reconhecimento institucional, como condição relacionada ao trabalho na CID-11, e sua popularização no discurso público integram um processo mais amplo de medicalização do sofrimento, em que experiências sociais de mal-estar são convertidas em quadros clínicos, passíveis de controle, padronização e gestão individualizada.

No contexto laboral, esse movimento ganha contornos específicos. À medida que as condições de trabalho se tornam mais exigentes, instáveis e desumanizantes, os efeitos psíquicos dessa organização produtiva passam a ser interpretados, cada vez mais, como problemas de ordem médica, a serem tratados no nível do indivíduo, e não como expressão legítima de uma estrutura que adocece. O que antes poderia ser lido como consequência de metas inatingíveis, jornadas excessivas ou pressões hierárquicas abusivas, agora tende a ser reclassificado como transtorno, esgotamento ou desequilíbrio químico, algo a ser resolvido por medicação, afastamento temporário ou readequação funcional.

Essa medicalização do sofrimento no trabalho, embora traga visibilidade a dores antes silenciadas, também opera uma forma sutil de despolitização. O burnout, nesse cenário, como tratado anteriormente, funciona como uma chave diagnóstica socialmente aceitável, que permite reconhecer que há algo errado com o sujeito, sem, no entanto, interrogar o que há de errado com o sistema. Ao abordar as razões que contribuíram para a ampla difusão do conceito de burnout, Mendanha (2023) destaca que parte de sua aceitação social decorre do fato de a síndrome carregar menor estigma social em comparação a outros transtornos psíquicos, como a depressão, cuja etiologia é multifatorial e frequentemente associada à fragilidade individual. Segundo o autor:

Conforme Maslach e Schaufeli (1993), um dos motivos para a popularidade do Burnout é que se trata de um rótulo socialmente aceito e que transmite o mínimo de estigmatização. Já o transtorno depressivo (depressão) possui causas multifatoriais e tem na suscetibilidade individual uma das suas importantes e corretas explicações. Em outras palavras, a depressão traz em si a certa e notável marca da vulnerabilidade constituinte do próprio paciente, indelegável a quem quer que seja. O doente torna-se, assim, um dos responsáveis pelo seu transtorno mental, na medida em que se assume vulnerável, como todo ser humano de fato é, em maior ou menor grau. (MENDANHA, 2023, p. 165).

O sofrimento é individualizado, psicologizado, e muitas vezes tratado como um desajuste da personalidade, uma “falta de preparo emocional” ou uma “incapacidade de lidar com pressão”, deslocando a atenção para a biografia da vítima e afastando a responsabilidade das instituições que impõem rotinas insustentáveis.

Como observa Marcos Mendanha (2023), o burnout é frequentemente diagnosticado por exclusão, o que evidencia sua fragilidade clínica e fluidez interpretativa. Sua vaga definição sintomatológica facilita tanto o enquadramento quanto a banalização, abrindo espaço para interpretações gerenciais que instrumentalizam o diagnóstico sem assumir o compromisso de transformar os ambientes que o provocam. Em alguns contextos corporativos, inclusive, a “prevenção do burnout” aparece como estratégia de gestão de risco reputacional, e não como uma medida de cuidado genuíno com o trabalhador.

Ao ocupar esse lugar ambíguo, entre a denúncia e a neutralização, o burnout revela os limites de um sistema que reconhece o adoecimento sem encarar suas causas estruturais. A síndrome, ao ser traduzida em linguagem clínica e processual, acaba por perder parte de sua potência crítica. Em vez de escancarar a falência do modelo produtivo atual, ela é convertida em uma categoria técnica, que pode ser manejada, contabilizada e absorvida sem alterar a lógica de fundo e tudo isso já foi enfatizado.

Importa destacar que a crítica à forma como o burnout tem sido enquadrado nos manuais classificatórios, especialmente na CID-10 e, ainda que com avanços, também na CID-11, não implica deslegitimar o sofrimento real e profundo vivenciado por trabalhadoras e trabalhadores no mundo produtivo contemporâneo. O que se problematiza é a forma como esse sofrimento é recortado, nomeado e tratado de modo frequentemente reducionista, individualizante e despolitizado. Adoece-se, sim, por causa do trabalho, e isso não é um dado meramente clínico, mas também social e político.

Conforme aponta Christophe Dejours (1992), a organização do trabalho exerce uma ação objetiva sobre o trabalhador, que incide diretamente sobre seu aparelho psíquico. Em determinadas condições, essa ação produz um sofrimento que emerge do “choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que o ignora” (Dejours, 1992, p. 133). Negar ou minimizar esse conflito é ocultar que, por trás de diagnósticos como o burnout, há modos de produção que adoecem, há estruturas que colapsam subjetividades. A crítica, portanto, não é ao reconhecimento do sofrimento, mas à sua captura por dispositivos clínico-gerenciais que obscurecem suas causas estruturais.

A psicodinâmica do trabalho, tal como analisada por Dejours (1992), encontra novo contorno na era da performance. Se antes o corpo do trabalhador era capturado pela rigidez da linha de montagem, hoje é sua mente que é aprisionada por estratégias empresariais de autogerenciamento emocional. Os atributos antes desejáveis como iniciativa, criatividade, leveza, comprometimento tornaram-se exigências mínimas.

A performance tornou-se a nova moral. Aquele que não "sorri", que não "entrega", que demonstra cansaço, é lido como falho. Isso explica a crescente prescrição de psicofármacos, estimulantes, práticas de coaching e mindfulness dentro do ambiente de trabalho: não como cuidado, mas como ferramentas de contenção do adoecimento visível e manutenção da produtividade. Assim, o assédio moral se confunde com o próprio modo de produção. Segundo Alves e Casulo,

a “sociedade do desempenho” a mente passa a ser aprisionada com o auxílio da ciência psicológica que se ocupa cada vez mais em criar estratégias empresariais capazes de fazer com que os indivíduos transformem o trabalho vivo em um meio de gerar lucros para as empresas. De certo modo, trata-se de um modo institucionalizado (e sutil), de assédio moral organizacional. Portanto, o neoliberalismo produz homens úteis, dóceis e dispostos ao consumo e ao trabalho estranhado. A manipulação reflexiva que implica a “servidão voluntária” é apenas uma das faces trágicas da barbárie social. (ALVES; CASULO, p. 99-100)

Portanto, é necessário situar o burnout dentro de uma crítica mais ampla à medicalização das relações de trabalho. Reconhecer o diagnóstico e a dor de quem adocece é fundamental, mas não suficiente. É preciso ir além das soluções paliativas, como o uso isolado de medicamentos ou afastamentos temporários, e enfrentar as engrenagens que produzem esse sofrimento de forma sistemática. Não se trata de negar que remédios possam oferecer algum alívio, mas de afirmar com clareza que nenhum fármaco será capaz de curar um corpo ou uma mente inseridos em ambientes que continuam a ferir. Não há tratamento eficaz quando a ferida segue sendo aberta todos os dias pelo mesmo sistema que a nomeia.

Enquanto se recorre a explicações individualizantes, como falhas emocionais, predisposições genéticas ou "incapacidade de lidar com pressão", empresas seguem operando em lógicas exaustivas que extraem o sumo da força de trabalho, consomem a subjetividade de seus empregados e ainda encontram agasalho nas decisões judiciais que relativizam, quando não ignoram, o nexo entre o adoecimento e as condições laborais. Muitas das doenças psíquicas que hoje assolam os trabalhadores poderiam ser evitadas, ou, ao menos, reparadas com justiça, se houvesse uma atuação firme para coibir práticas organizacionais adoecedoras. Normas como a NR-1, recentemente atualizada para incorporar a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), apontam um caminho concreto e urgente para a proteção da saúde mental no trabalho, como se verá adiante, quem sabe um primeiro passo para frear o avanço predatório sobre a subjetividade dos

trabalhadores, estabelecendo parâmetros claros para a organização do trabalho e a preservação da dignidade humana nos ambientes laborais.

Nesse cenário, o papel dos operadores do direito torna-se ainda mais decisivo. Juízes, procuradores, advogados e peritos precisam se atualizar e compreender o caráter multifacetado do adoecimento psíquico no trabalho, que não se reduz a laudos inconclusivos ou predisposições individuais.

A Justiça do Trabalho, que deveria ser instrumento de proteção, tem sido, como se verá adiante, dramaticamente “cega” ao julgar ações envolvendo burnout, ignorando a complexidade donexo causal e, muitas vezes, reproduzindo a lógica de responsabilização da vítima. Parte desse apagamento também se relaciona à forma imprecisa com que a síndrome está alocada nos sistemas classificatórios oficiais: seja na CID-10, onde figura como um "estado de esgotamento vital", seja na CID-11, em que é reconhecida como fenômeno exclusivamente ocupacional, mas ainda descrita de forma vaga e por exclusão. Essa ambiguidade dificulta tanto o diagnóstico clínico quanto o reconhecimento jurídico da doença, abrindo espaço para que decisões judiciais desacreditem os relatos de sofrimento e descartem o vínculo com o trabalho.

Assim, mesmo quando o trabalhador busca respaldo legal, sua dor é frequentemente recodificada como falha pessoal, transtorno genético ou incapacidade de adaptação, perpetuando um ciclo de invisibilização e injustiça. Sem essa mudança de postura, o que se perpetua é a administração do sofrimento, e não sua superação. O resultado é um ciclo perverso: a máquina continua a moer pessoas, a medicina tenta silenciar os sintomas e o direito se abstém de nomear a causa, ou seja, o sistema, ao invés de interrompê-la, oferece comprimidos.

### **3 O SUJEITO NEOLIBERAL E A FABRICAÇÃO DO ADOECIMENTO: ENTRE CULPA, EXPLORAÇÃO E SILENCIAMENTO**

#### **3.1 O SOFRIMENTO COMO EXPRESSÃO DA SUPEREXPLORAÇÃO: DA ALIENAÇÃO MATERIAL À CAPTURA DA SUBJETIVIDADE**

A intensificação do sofrimento psíquico no mundo do trabalho não é um desvio pontual ou uma crise passageira: ela é, antes de tudo, uma manifestação coerente da racionalidade capitalista<sup>16</sup> em sua fase avançada, marcada por formas cada vez mais

---

<sup>16</sup> Como explica Mocellim (2021), o poder disciplinar, em sua forma inicial, operava pela vigilância externa e

sofisticadas de extração de valor. Uma racionalidade que, além de explorar a força física, passou a colonizar aquilo que há de mais íntimo nas pessoas: seus afetos, emoções, pensamentos e desejos. Nas palavras de Mendes e Melo,

A revolução da Indústria 4.0, marcada pela integração de tecnologias avançadas como inteligência artificial, automação e análise de dados, tem transformado profundamente o ambiente de trabalho. [...] A velocidade das mudanças e a necessidade constante de adaptação impõem uma pressão adicional sobre os trabalhadores, resultando em uma carga mental significativa que pode levar a problemas graves, incluindo o aumento do risco de suicídio. Desse modo, os principais fatores que contribuem para a sobrecarga laboral incluem a intensificação das demandas de produtividade, a complexidade dos novos sistemas tecnológicos e a falta de suporte adequado para lidar com as mudanças. (MENDES; MELO, 2024, p. 67-84).

O que antes se impunha ao corpo agora atinge também a mente, convocando o trabalhador a oferecer não só seu tempo e sua energia, mas sua subjetividade inteira. Portanto, trabalhar, hoje, não é apenas “fazer”, é sustentar, com o próprio corpo e mente, uma promessa de performance ininterrupta, e frequentemente inalcançável.

A existência de uma superpopulação relativa (trabalhadores excedentes), garante a aceitação resignada de formas ultrajantes de exploração, naturalizando-se a violação cotidiana de direitos humanos, como observa Soares (2022, p. 182). Nesse contexto, as novas formas de dominação não eliminam os fundamentos históricos da exploração capitalista: elas os sofisticam e os tornam mais difusos. O mal-estar<sup>17</sup>, portanto, não desaparece: apenas se

---

pela normatização do corpo e da conduta. “A organização da sociedade disciplinar limita, regula e direciona o poder, mas esse poder também é produtivo, permite fazer, direciona e incrementa a produção. Essa sociedade disciplinar, que reprime e produz, é também o modelo de sociedade civilizada.” (MOCELLIM, 2021, p. 96). Com base em Foucault, o autor argumenta que esse modelo de poder foi fundamental para a constituição do sujeito moderno, produtivo, obediente e útil ao sistema capitalista, e se articulava com a racionalização descrita por Weber que verificou “em seu estudo sobre as relações entre protestantismo e capitalismo, disciplina e capitalismo são práticas sociais que se alimentaram reciprocamente ao longo da história moderna. O protestante, descrito por Weber (2006) como tipo ideal, angustiado com o medo da condenação e a busca da salvação, se disciplinava no trabalho; sua disciplina no trabalho se tornou, com o passar do tempo, a própria disciplina da vida capitalista. A vida monástica dos monges, a vida austera dos protestantes e a vida disciplinada dos capitalistas modernos se aproximam na medida em que, por meio da regularidade imposta, e rotinizada, buscavam amplificar os produtos de seu trabalho. O ideal protestante de disciplina para o trabalho, com sua consequente rotinização da vida, foi, nesse sentido, componente essencial para o desenvolvimento do capitalismo moderno (Pierucci 1998)” (MOCELLIM, 2021, p. 97). Contudo, no cenário contemporâneo, observa-se um deslocamento desse poder disciplinar visível para formas mais sutis e interiorizadas de controle, marcadas pela liberdade aparente e pela autogestão subjetiva. Se antes a disciplina era imposta de fora para dentro, agora ela é introjetada e naturalizada pelo próprio indivíduo, que se vê compelido a performar eficiência e felicidade constantes.

<sup>17</sup> O conceito de mal-estar é amplamente discutido por autores que analisam os efeitos subjetivos das transformações do mundo do trabalho e especialmente da racionalidade neoliberal. Em *Psicopolítica: neoliberalismo e as novas técnicas de poder*, Byung-Chul Han (2020) descreve o mal-estar contemporâneo como

reconfigura em formas silenciosas de sofrimento, associadas à culpa, à autovigilância e à sensação permanente de insuficiência.

A pejotização, os contratos de parceria, o endividamento para adquirir equipamentos de trabalho, como bicicletas, mochilas ou acesso à internet, ilustram o que Soares (2022, p. 184) identifica como formas híbridas e transitórias de exploração da força de trabalho. A ilusão de autonomia esconde a ausência de direitos, a inexistência de vínculo formal e a desproteção social. Essa lógica, longe de representar um "retrocesso", constitui antes uma forma contemporânea de avanço da exploração, marcada pelas especificidades do capitalismo dependente latino-americano<sup>18</sup>, que, como destaca a autora, recorre a velhas e novas estratégias de intensificação do trabalho para compensar sua inserção desigual no mercado global (SOARES, 2022, p. 183).

Essas transformações não ocorreram de forma isolada nem meramente conjuntural. Como observa Marini (2000c), a globalização<sup>19</sup> do capital e os avanços tecnológicos recentes provocaram uma reestruturação produtiva em escala internacional, marcada pela homogeneização dos processos de trabalho e pela intensificação da concorrência global (apud SOBRINHO, 2017). Essa nova fase do capitalismo, longe de representar um avanço universalizado das condições de trabalho, aprofundou a concentração de capitais e reforçou a subordinação dos países periféricos a uma lógica de competitividade desleal e permanente rebaixamento de custos, sendo o custo do trabalho um dos primeiros alvos. Para os países latino-americanos, como o Brasil, essa reconfiguração significou uma adaptação forçada a modelos hiperexploradores, em que a precarização deixa de ser exceção e se torna regra.

---

um sintoma do excesso de positividade e de desempenho, no qual o sujeito neoliberal é levado à autoexploração e à autovigilância permanente. Já Dejours (2011), com base na psicodinâmica do trabalho, mostra como o sofrimento psíquico resulta da organização do trabalho que nega o reconhecimento e esvazia o sentido da atividade, levando à solidão e à interiorização da culpa. Ehrenberg (2000), por sua vez, analisa o avanço da depressão como o novo mal-estar da civilização, substituindo a repressão freudiana pela sobrecarga de responsabilidade individual e pela exigência constante de autorrealização. Nessas abordagens, o mal-estar deixa de ser uma reação à opressão externa para se tornar um colapso interno diante de um ideal inalcançável de autonomia e performance.

<sup>18</sup> A leitura crítica sobre o desenvolvimento desigual do capitalismo e a inserção subordinada da América Latina na divisão internacional do trabalho ganha densidade a partir das contribuições de Ruy Mauro Marini. Como sintetiza Sobrinho (2017, p. 555), para Marini (MARINI, 2000a, p. 109), a dependência caracteriza-se como uma “relação de subordinação entre nações formalmente independentes”, historicamente engendrada pela colonização europeia e recriada com a industrialização e a divisão internacional do trabalho, de forma a assegurar “a reprodução ampliada da dependência”. Trata-se de um ponto crucial para compreender por que as formas contemporâneas de precarização e superexploração no Sul Global não representam um atraso no capitalismo, mas sim uma de suas expressões mais características e adaptativas.

<sup>19</sup> Conforme destaca Sobrinho (2017), a análise de Marini evidencia que a inserção subordinada das economias latino-americanas na globalização, sem políticas de proteção nacional, agravou desigualdades, provocou desindustrialização e relegou esses países à condição de exportadores de bens primários. Esse movimento aprofundou a exclusão social e reforçou os mecanismos de dependência e superexploração da força de trabalho.

Portanto, a lógica da superexploração, adquire novas roupagens na contemporaneidade, passando a se manifestar não apenas por meio da intensificação das jornadas, da informalidade, do teletrabalho desregulado ou da ausência de pausas, mas também através da exigência de engajamento emocional constante, da pressão permanente por desempenho e da responsabilização individual por falhas estruturais. Trabalhar, hoje, não é apenas “fazer”: é sustentar, com o próprio corpo e mente, uma promessa de disponibilidade ilimitada.

Essa nova configuração da exploração, embora atualizada, não rompe com os fundamentos históricos da dominação. Ao contrário, aprofunda-os. Como já alertava Soares (2022, p. 179), “o condicionamento das classes trabalhadoras sob o capitalismo dependente<sup>20</sup> é o de expropriação tanto dos meios de subsistência como das condições de vida, sem direitos assegurados que os/as colocam na condição de vender a sua força de trabalho sob as piores condições, mediadas pelas opressões étnico-raciais e de gênero e sexo”. Nesse cenário, os vínculos que sustentam a existência, como o tempo livre, descanso, dignidade e pertencimento, são progressivamente corroídos, empurrando o trabalhador para uma lógica de sobrevivência que o isola e adocece.

No cotidiano, isso se traduz em jornadas extenuantes, metas inalcançáveis, instabilidade constante e, talvez o mais perverso, na exigência de uma disponibilidade emocional infinita. Ser resiliente, criativo, empático, “vestir a camisa”, tudo isso passa a ser não uma virtude, mas uma obrigação. Trabalhar já não é apenas executar tarefas; é sustentar uma performance emocional que, muitas vezes, contradiz o que se sente. E nesse esgotamento silencioso, o sujeito se vê impelido a continuar sorrindo enquanto adocece por dentro física e psiquicamente.

Como observa Soares (2022, p. 182), a existência de uma superpopulação relativa (trabalhadores excedentes), garante a aceitação resignada de formas ultrajantes de exploração, naturalizando-se a violação cotidiana de direitos humanos. Nesse contexto, as novas formas

---

<sup>20</sup> Conforme analisa Sobrinho (2017) a partir do golpe civil-militar de 1964, o Brasil consolidou um modelo de desenvolvimento ainda mais subordinado aos interesses do capital internacional. Com base na obra de Ruy Mauro Marini (MARINI, 2000b, p. 194-5), o regime ditatorial intensificou o processo de concentração econômica ao reformular os mecanismos de subsídio estatais, passando a privilegiar os grandes monopólios nacionais e estrangeiros em detrimento das pequenas e médias frações da burguesia. Isso significou o abandono de qualquer esforço de industrialização autônoma e a adoção de políticas voltadas à atração de investimentos externos e à facilitação da remessa de lucros. Paralelamente, houve uma exclusão deliberada da classe trabalhadora dos ganhos desse novo arranjo, que passou a ser controlada tanto por repressão política quanto por reformas institucionais que ampliaram sua vulnerabilidade. A substituição da estabilidade no emprego pelo FGTS, por exemplo, não apenas aumentou a rotatividade da mão de obra, como também possibilitou a fixação dos salários em patamares abaixo de seu valor real, aprofundando a superexploração da força de trabalho, um traço estrutural do capitalismo dependente latino-americano.

de dominação não eliminam os fundamentos históricos da exploração capitalista: elas os sofisticam e os tornam mais difusos.

A crítica marxista continua sendo uma chave potente para entender como o sofrimento psíquico se conecta à forma como o trabalho é organizado no capitalismo. Karl Marx, ainda no século XIX, já apontava que a alienação era uma das marcas mais cruéis da vida do trabalhador. Ele falava de uma separação profunda entre o trabalhador e o produto do seu trabalho, entre o fazer e o sentido do que se faz, uma perda da conexão com sua própria potência criadora (MARX, 2004). Naquela época, a alienação era, sobretudo, material. O operário fabril se via reduzido a uma engrenagem, cumprindo tarefas repetitivas e mecânicas, sem qualquer autonomia sobre o que produzia.

Hoje, no entanto, o cenário é ainda mais complexo. O que vemos é uma forma de alienação que atinge o íntimo do sujeito: uma alienação subjetiva. Em vez de apenas vender sua força física, o trabalhador contemporâneo é convocado a entregar sua personalidade, sua criatividade, sua afetividade, como se tudo isso pudesse ser convertido em desempenho, em métrica, em produtividade. Aquilo que seria expressão livre da individualidade passa a ser capturado pelo capital como instrumento de geração de valor. Nas palavras de Ricardo Antunes (2018), o trabalho deixa de ser apenas um esforço físico para se tornar uma entrega existencial. Isso cria um tipo de sofrimento que não se restringe ao cansaço do corpo, mas que invade o campo da identidade, gerando um esvaziamento subjetivo que, muitas vezes, se apresenta como ansiedade, angústia ou esgotamento. Adoece-se, assim, não apenas porque se trabalha demais, mas porque já não se sabe onde termina o sujeito e começa o que dele é exigido.

Essa transformação não elimina a lógica da mais-valia, ao contrário, a amplia. A subjetividade torna-se o novo território de captura: quanto mais se exige autenticidade, proatividade e inteligência emocional, mais o sujeito precisa performar o que já não consegue mais sentir. Nesse esgotamento afetivo e simbólico, o burnout aparece como resultado esperado de um sistema que esvazia a experiência de sentido e transforma a vida em gestão de si.

Essa nova forma de dominação também aprofunda a naturalização do sofrimento. O trabalho precário, fragmentado e hipercontrolado é apresentado como escolha individual, empreendedorismo ou “chance de crescimento”, enquanto os efeitos deletérios sobre a saúde mental são tratados como falhas pessoais de adaptação. É o que Marx chamaria de ideologia atuando para ocultar a exploração real, agora reconfigurada na linguagem da autorresponsabilidade e da meritocracia.

Como alerta Miraglia (2020, p. 130-131, apud SOARES, 2022, p. 185), a jornada exaustiva é uma das tipificações legais do trabalho análogo à escravidão no ordenamento jurídico brasileiro, mas a resistência do Judiciário em reconhecê-la como tal evidencia a naturalização das condições degradantes. A extensão abusiva das jornadas, a degradação ambiental e psíquica dos postos de trabalho e a ausência de alternativas reais de subsistência tornam a violação de direitos algo comum, quase invisível, e, por isso mesmo, mais difícil de combater. A naturalização do sofrimento, nesse contexto, não apenas mascara sua origem estrutural, como também desloca a responsabilidade para o indivíduo, transformando a exploração em fracasso pessoal.

Pensar o burnout no contexto brasileiro exige olhar com atenção para a forma como o trabalho tem sido historicamente organizado nos países periféricos. Ruy Mauro Marini, citado por Maria Goreti Sobrinho (2017), já apontava que, em economias dependentes como a do Brasil, a baixa produtividade e o atraso tecnológico não foram superados com inovação, mas compensados pela intensificação da exploração dos trabalhadores. Isso significa jornadas mais longas, ritmo de trabalho mais intenso e salários que muitas vezes mal cobrem o custo de sobreviver. Não é difícil perceber como essas condições estão diretamente ligadas ao adoecimento mental e emocional no trabalho. Quando se trabalha demais, ganha-se de menos e ainda se é cobrado como se fosse possível estar sempre disponível e produtivo, o esgotamento se torna inevitável. E esse esgotamento tem gênero, classe e cor: afeta com mais força aqueles que estão mais vulneráveis nas hierarquias sociais.

Esse modelo, sustentado por uma lógica de superexploração, tem sido agravado por transformações recentes no mundo do trabalho. A globalização, a digitalização e, mais recentemente, a pandemia de COVID-19, intensificaram práticas que estendem a jornada sem compensação, como o home office improvisado, os contratos temporários e a chamada *gig economy*, onde se trabalha muito, sem garantias, e se ganha pouco. A reforma trabalhista de 2017 também contribuiu para esse cenário, ao flexibilizar proteções e aumentar a insegurança jurídica de quem trabalha. O resultado é um ambiente cada vez mais adoecedor, onde a pressão por produtividade segue aumentando, mesmo com salários menores e índices crescentes de desemprego. É nesse cotidiano que o burnout se inscreve: não como um problema individual, mas como o sintoma de um sistema que esgota vidas em nome da eficiência.

Portanto, compreender o burnout como uma “doença da moda” ou uma simples resposta ao estresse cotidiano é reduzir drasticamente seu alcance analítico. O que está em jogo é a necessidade de reconhecer que o sofrimento psíquico dos trabalhadores não é

aleatório nem isolado: ele é sintoma de um sistema que reorganiza a exploração sob novas formas, sem abrir mão da mesma lógica de exaustão, descarte e subordinação. A alienação, agora, não se limita ao produto ou ao processo, mas atravessa a própria interioridade do sujeito que trabalha, e essa interioridade, uma vez esvaziada, não adoece em silêncio.

### 3.2 A LÓGICA DO DESEMPENHO E O EMPREENDEDOR DE SI

O termo “neoliberalismo” é comumente associado a um modelo político e econômico que preconiza a livre concorrência como princípio regulador das relações sociais, defendendo a ideia, muitas vezes apenas aparente, de redução do papel do Estado na economia. Em sua essência, o neoliberalismo promove a desregulamentação dos mercados, a flexibilização das leis trabalhistas, a privatização de serviços públicos e a responsabilização do indivíduo pelo seu próprio sucesso ou fracasso. Trata-se de uma racionalidade que valoriza o empreendedorismo, a meritocracia e a competitividade como virtudes centrais, enquanto enfraquece mecanismos coletivos de proteção social e dilui a noção de responsabilidade pública.

Contudo, como observam Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo não se limita a uma doutrina econômica, este deve ser compreendido como um projeto de reorganização das subjetividades e dos modos de vida. Ao enfatizar a autogestão, o desempenho e a maximização de resultados em todas as esferas da existência, do trabalho à saúde, da educação às relações pessoais, essa lógica impõe um ideal de sujeito autônomo, resiliente e permanentemente produtivo. Assim, não se trata apenas de uma mudança nas estruturas econômicas, mas de uma transformação profunda na forma como os indivíduos se relacionam consigo mesmos, com os outros e com o mundo, passando a internalizar as pressões sociais como metas pessoais, muitas vezes à custa da própria saúde física e mental.

A reflexão proposta por Safatle, Souza Júnior e Dunker (2020) nos convida a compreender o neoliberalismo não apenas como uma doutrina econômica ou um conjunto de políticas públicas, mas como uma verdadeira forma de vida que incide diretamente sobre a subjetividade dos indivíduos e sobre os modos de experimentação do sofrimento. Para os autores, o neoliberalismo funciona como gestor do sofrimento psíquico em dois sentidos complementares: como aquele que o produz e, ao mesmo tempo, como aquele que o administra. Essa dupla função revela um modo sofisticado de racionalidade que desloca os mecanismos clássicos de repressão e controle para formas mais difusas e insidiosas de regulação psíquica, operando por meio da internalização das exigências de desempenho, da

individualização das falhas e da moralização das emoções.

Nesse cenário, a clínica do sofrimento deixa de ser um espaço voltado ao tratamento de patologias singulares e passa a se articular com uma lógica de produtividade, em que os sintomas psíquicos são convertidos em dados de desempenho, métricas de gestão ou indicadores de fracasso pessoal. Como ressaltam os autores, o sofrimento, que antes era visto como um obstáculo ao pleno funcionamento social e econômico, transforma-se em recurso explorável: “encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento no trabalho, extraindo o máximo de cansaço com o mínimo de risco jurídico”, torna-se a regra tácita de uma subjetividade moldada pela lógica da empresa (SAFATLE; SOUZA JÚNIOR; DUNKER, 2020, p. 10).

Essa transformação profunda das categorias clínicas e das formas de reconhecimento do mal-estar, exemplificada pela hegemonia da depressão, pela despolitização das neuroses e pela ascensão de diagnósticos como burnout e borderline, indica a colonização da clínica por um modelo de racionalidade econômica. A gramática do sofrimento passa a ser reescrita por parâmetros de mercado, e a gestão da dor, outrora pensada em termos terapêuticos ou existenciais, é reconfigurada como um problema de performance e adaptação. Assim, o sofrimento deixa de ser enfrentado como um sintoma de injustiça ou desigualdade estrutural, sendo convertido em falha de autogerenciamento ou incapacidade de “empreender-se” com sucesso.

As transformações contemporâneas na forma de gestão do trabalho e da vida social, sob a lógica da governança neoliberal, produzem efeitos diretos na maneira como o sofrimento psíquico é percebido e tratado. Como analisa Wendy Brown (2018), a governança substitui o poder estatal direto por formas mais sutis de controle, em que “diretrizes” tomam o lugar das leis, e “boas práticas” são oferecidas como soluções técnicas a problemas profundamente políticos. Nesse cenário, o sujeito deixa de ser visto como portador de direitos sociais garantidos e passa a ser moldado como “capital humano”, alguém que deve investir continuamente em si mesmo para se manter competitivo. A precarização das condições de trabalho, longe de ser tratada como um problema coletivo ou estrutural, é internalizada como fracasso pessoal: se o indivíduo adocece, é porque não soube gerir bem seu tempo, suas emoções ou seus limites.

O sujeito fracassa por não ter sabido gerenciar adequadamente a própria vida, por não ter sabido antecipar adequadamente os riscos de seus empreendimentos ou por não ter investido suficientemente em si mesmo, mas nunca como resultado das transformações coletivas e sociais impostas pela lógica neoliberal que espalha a desproteção social e debilita

os laços de solidariedade, que os autores Dardot e Laval chamam de “corrosão da personalidade”. Isto é, “um indivíduo que está sempre em posição de negar-se a si mesmo, obrigado a esquecer sua própria história e condenado a reconstruir sua subjetividade permanentemente, de acordo às exigências do mercado.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 365).

Conforme apontam Giovanni Alves e Ana Celeste Casulo (2017), o regime neoliberal não opera apenas sobre os corpos, impondo ritmos exaustivos e jornadas prolongada, ele age sobretudo sobre as subjetividades. Mais do que explorar a força de trabalho de forma direta, esse modelo também exerce um poder sutil e profundo, sobre a mente e as emoções das pessoas. Ele muda a forma como cada um passa a enxergar o próprio trabalho, a si mesmo e até o próprio sofrimento, moldando o sentir e o pensar de modo a tornar o adoecimento quase invisível ou até naturalizado.

Essa atuação sobre a subjetividade é precisamente o que Byung-Chul Han (2020) identifica como característica das novas técnicas de poder do neoliberalismo, marcando a transição de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de controle mais sutil e interiorizado. Em comparação com os regimes de poder anteriores, como as monarquias absolutas, que se baseavam na privação direta de liberdade, bens e até da vida, o poder contemporâneo não se impõe pela repressão, mas pela sedução e pela promessa de autonomia. Se no passado o cidadão era coagido a obedecer sob pena de punição física, no presente é levado a acreditar que deseja o que, na verdade, lhe é imposto.

Na era da psicopolítica, o indivíduo se torna empreendedor de si mesmo e alçoz de sua própria liberdade. Estimula-se a constante exposição da imagem, a otimização da produtividade, o culto à performance, o aprimoramento sem fim, como se fosse natural e desejável informar-se, melhorar-se, empreender, cuidar da saúde, consumir e produzir de maneira contínua. Essa forma de poder atua diretamente sobre a psique, modulando afetos, desejos e condutas, com base em dados fornecidos voluntariamente pelos próprios sujeitos. O resultado é uma sociedade do cansaço, onde a sobrecarga não é mais percebida como opressão, mas como responsabilidade pessoal, e o esgotamento se disfarça de falha individual.

Em meio à intensificação das desigualdades e à fragilização das redes de proteção social, o discurso dominante nos impele a manter uma atitude positiva diante de tudo, mesmo quando estamos cercados por experiências de dor, desemprego ou precarização do trabalho. A exigência de “pensar positivo” torna-se um imperativo moral, ainda que a realidade seja marcada por desamparo estrutural.

O psicanalista Jorge Alemán (2017, p. 4) denuncia essa lógica como expressão direta da subjetividade neoliberal. Segundo ele, o neoliberalismo opera como um verdadeiro modo

de produção de subjetividades, mas não qualquer subjetividade: trata-se de uma subjetividade que já não é mais atravessada pela escuta do inconsciente, e sim moldada segundo os imperativos de desempenho, competitividade e autogestão. Somos constantemente convocados a sermos produtivos, resilientes e felizes, mesmo quando tudo desaba.

Essa nova forma de subjetivação fabrica sujeitos endividados, não apenas financeiramente, mas existencialmente. Estamos sempre devendo: devendo resultados, devendo disposição, devendo equilíbrio emocional. O neoliberalismo, diz Alemán, nos chama à felicidade, todos juntos, todos motivados, mas esse chamado é, na verdade, o terreno ideal para o fracasso, pois estabelece uma meta impossível de alcançar e responsabiliza o indivíduo por não atingi-la. O fracasso, assim, deixa de ser efeito de um sistema injusto e passa a ser percebido como falha pessoal.

Nesse processo, o poder deixa de ser vertical e coercitivo para se tornar horizontal e permissivo, o que dificulta ainda mais sua identificação. Como observa Han, trata-se de uma forma de dominação que se apresenta como liberdade, mas que captura o sujeito por meio de sua própria vontade. O ideal de desempenho contínuo se transforma em um dever moral, e o repouso ou a pausa são vistos com culpa. O tempo para o outro, para a escuta, para a fragilidade e para a diferença é corroído por uma lógica que exige eficiência permanente. Assim, a psicopolítica não apenas organiza o trabalho e o consumo, mas reconfigura a própria experiência de ser sujeito, submetendo as pessoas a um regime invisível, mas poderoso, no qual a liberdade se converte em instrumento de controle.

Portanto, nesse arranjo, os sujeitos deixam de ser vistos como cidadãos dotados de direitos universais e passam a ser interpelados como “empreendedores de si”, responsáveis por gerir sua própria saúde mental, sua produtividade e até sua resiliência diante de condições laborais adversas. A consequência disso é uma profunda despolitização do sofrimento, ao invés de interrogar as estruturas que adoecem, transfere-se para o indivíduo a tarefa de se adaptar, medicar-se e performar bem-estar. Trata-se de um movimento que integra e isola ao mesmo tempo, como Brown (2018) explica, uma lógica que reúne os sujeitos sob uma mesma racionalidade gerencial, mas os responsabiliza de forma solitária por seus fracassos ou adoecimentos.

Essa lógica despolitiza o sofrimento no trabalho ao esvaziar o papel das estruturas como sindicatos e impede a construção de redes coletivas de resistência ao adoecimento. O neoliberalismo, como aponta Brown (2018), fragiliza os direitos trabalhistas e dificulta ações coletivas justamente para manter os sujeitos isolados em suas dores e responsabilizados por seus infortúnios. O que se vê, como aponta a autora, é a construção do que ela denomina de

“cidadania sacrificial”, uma cidadania que só existe à custa do corpo e da saúde mental do trabalhador. Espera-se que ele aceite o sofrimento como parte do caminho, como se fosse normal abrir mão do próprio bem-estar em nome dos lucros da empresa ou da estabilidade econômica do país. Nesse cenário, a precariedade deixa de ser percebida como uma injustiça e passa a parecer algo natural. O risco constante de adoecer, perder o emprego ou não dar conta das metas é tratado como “parte do jogo”. E, quando algo dá errado, a culpa é jogada inteiramente sobre os ombros do trabalhador, como se ele fosse o único responsável pela sua exaustão, pelo desemprego ou pela própria doença. Em vez de questionar o sistema que produz o esgotamento, individualiza-se o problema e se oferece, no máximo, um manual de autocontrole ou um remédio.

É nesse contexto que o burnout deixa de ser visto como sintoma de uma organização do trabalho violenta e passa a ser tratado como falha de autorregulação emocional. A resposta ao sofrimento psíquico, então, já não se dá pela transformação das condições que adoecem, mas pela adaptação do indivíduo a elas, seja por meio de cursos de inteligência emocional, aplicativos de mindfulness ou protocolos terapêuticos alinhados à produtividade.

A despolitização do sofrimento atinge também os instrumentos coletivos de resistência. Ainda segundo Brown (2018) o neoliberalismo fragiliza os direitos trabalhistas, enfraquece os sindicatos e dificulta a construção de redes de proteção contra o adoecimento. Políticas públicas de prevenção tornam-se meras diretrizes e a responsabilização, descentralizada, transforma o que deveria ser debate coletivo em gestão individual do risco. Os efeitos desta nova realidade já são visíveis nos dados como constata o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, pois somente em 2024, foram registradas 9,8 mil concessões de auxílio-doença por acidente de trabalho (B91) relacionadas à saúde mental e impressionantes 461,8 mil concessões de auxílio-doença comum (B31) pela mesma causa (Previdência Social, 2024). Isso sem contar o impacto econômico global da depressão e da ansiedade, que, segundo a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde, já resulta na perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano e gera um prejuízo estimado de quase um trilhão de dólares (OIT/OMS, 2024) conforme consta na página do observatório.

Essa realidade não é apenas estatística: ela toca a existência concreta de milhões de pessoas. O que está em jogo, aqui, não é apenas a perda da capacidade laborativa, mas a erosão da própria vida. O dano psíquico causado por jornadas extenuantes, metas abusivas e vigilância constante se traduz em dano existencial, um impacto que compromete o projeto de vida, o direito de existir com dignidade, de sonhar, de planejar, de realizar.

Como bem pontuam Sabongi e Almeida,

o projeto de vida é tudo aquilo que um indivíduo decide fazer de sua vida. [...] Na ofensa a este elemento, o indivíduo se vê impedido de voltar-se à própria realização pessoal integral, não podendo gozar de sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, aos objetivos e às ideias que dão sentido à sua existência. (SABONGI; ALMEIDA, 2015, p. 278)

Essa impossibilidade de dar forma à própria existência está diretamente conectada à racionalidade neoliberal que molda o trabalhador como “empreendedor de si”. Em vez de ser protegido contra o adoecimento provocado pelas engrenagens produtivas, o sujeito é pressionado a adaptar-se constantemente, a otimizar sua performance, a responsabilizar-se por tudo, inclusive pelo próprio colapso. O que se configura, então, é uma perversão da liberdade: sob a promessa de autonomia, o trabalhador é lançado à solidão de ter que sustentar, sozinho, o peso de um sistema que consome sua energia vital. Nesse cenário, o projeto de vida não é interrompido apenas por circunstâncias adversas, mas por uma lógica produtiva que normaliza o esgotamento, legitima a precariedade e, ao final, transforma o adoecer em falha individual. O sofrimento psíquico, assim, deixa de ser um alarme coletivo e se converte em sintoma silencioso de uma cidadania que exige sacrifício e não proteção.

Segundo Alves e Casulo (2024), não se trata apenas da subordinação física do corpo à máquina, mas da subordinação subjetiva e simbólica da mente à racionalidade do capital baseada na ansiedade, na autovigilância e no desempenho permanente. Nesse cenário, o trabalho deixa de ser apenas um meio de sobrevivência e passa a ser exigido como fonte de prazer, um “gozo” forçado, no sentido lacaniano, que intensifica a exaustão mental. A exigência de amar o que se faz, de ser resiliente a qualquer custo, esconde uma estrutura violenta que explora emocionalmente o trabalhador.

Essa violência, no entanto, é muitas vezes invisível. Os autores apontam que se trata de uma violência simbólica, no sentido bourdieusiano do termo, isto é, uma forma de dominação que atua por meio da imposição de significados e normas internalizadas como naturais ou desejáveis. Ela opera por meio da manipulação psíquica, levando à dessubjetivação dos trabalhadores: o sujeito não apenas adoece, mas perde os referenciais para compreender o próprio adoecimento. Reduzido a uma função, ele passa a se perceber como falho ou insuficiente sempre que não corresponde às expectativas de performance.

Esse processo tem consequências importantes para o reconhecimento e o enfrentamento de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, isso porque ao internalizar a

culpa pelo fracasso ou pelo esgotamento, o trabalhador tende a relativizar o sofrimento, a silenciar seus sintomas e a adiar ou evitar a busca por ajuda. Como destacam os autores, essa manipulação subjetiva dificulta inclusive o reconhecimento jurídico e institucional do burnout como uma condição ocupacional legítima (ALVES; CASULO, 2017).

Em síntese, a economia psíquica do capital neoliberal não apenas precariza condições objetivas de trabalho, mas altera profundamente a forma como o sofrimento é vivido e interpretado. A dessubjetivação é, nesse sentido, um dispositivo funcional ao sistema: ela impede a elaboração coletiva da dor e bloqueia a possibilidade de resistência. É nesse ponto que a crítica deve intervir, desvelando os mecanismos simbólicos da dominação, reintegrando a dimensão psíquica ao debate sobre saúde ocupacional e resgatando o sofrimento como um sinal legítimo de que há algo estruturalmente errado nas formas atuais de organização do trabalho.

Segundo os autores Alves e Casulo (2017) manipulação psíquica promovida pelo neoliberalismo resulta na invisibilização do sujeito-que-sofre. A ordem burguesa não quer lidar com a dor, ela exige sorrisos, entusiasmo e resiliência. Trata-se de um processo semelhante àquilo que Hannah Arendt descreveu como "banalização do mal", agora transposta ao ambiente corporativo. A dor do outro se torna irrelevante. O trabalhador adoecido é descartável. Seu sofrimento não mobiliza solidariedade, mas repulsa e afastamento. Ele deixa de ser um sujeito de direitos e passa a ser um "problema de desempenho".

Essa leitura contribui para uma análise crítica das atuais formas de subjetivação no mundo do trabalho, nas quais a síndrome de burnout, longe de ser apenas um fenômeno clínico, revela-se como um marcador dos limites da resiliência humana diante de um sistema que não apenas demanda produtividade sem descanso, mas também coloniza os afetos, os desejos e os sentidos que damos à própria vida. Nesse contexto, o diagnóstico de burnout pode ser interpretado como uma espécie de "código moral da falência do sujeito empreendedor", denunciando não apenas o esgotamento psíquico de um indivíduo, mas a falência coletiva de um modelo de civilização que converte sofrimento em capital.

Ainda, inspirada na crítica desenvolvida por Alves e Casulo (2017) sobre a nova economia psíquica do capital, defende-se que, qualquer tentativa de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho deve partir da crítica estrutural a esse modelo de gestão e organização do trabalho. Mais do que oferecer programas paliativos de suporte psicológico, é preciso reverter a lógica que exige de uma única pessoa a produção que antes era de muitas. Não é de suporte que o trabalhador precisa, mas de condições dignas de trabalho, contratos

estáveis, jornadas reduzidas, direito pleno à desconexão e reconhecimento jurídico do sofrimento mental como produto do ambiente de trabalho, e não de uma fraqueza subjetiva. A manipulação reflexiva, ao capturar a subjetividade, reforça a necessidade de que a luta por saúde mental no trabalho seja também uma luta por justiça social e por outra organização da vida.

### 3.3 BURNOUT COMO NARRATIVA FUNCIONAL AO SISTEMA: DA DOENÇA DA MODA AO SILENCIAMENTO DA VIOLÊNCIA ESTRUTURAL

A popularização do termo burnout nos últimos anos não é fruto apenas do avanço das pesquisas em saúde mental ou do reconhecimento institucional promovido por organismos internacionais. Ela também revela uma estratégia discursiva mais sutil, mas profundamente eficaz: transformar o sofrimento social e político em uma experiência individualizável, diagnosticável e, portanto, administrável dentro da lógica do sistema.

O burnout, ao se tornar uma categoria amplamente difundida, presente em reportagens, manuais de gestão, campanhas de RH e até em conversas cotidianas, começa a funcionar como um rótulo socialmente aceito para expressar o esgotamento contemporâneo, sem que se precise nomear com clareza as estruturas que o produzem. A condição, embora baseada em sofrimento real e legítimo, assume, nesse processo, o papel de “doença da moda”: facilmente nomeada, amplamente compartilhada, mas politicamente esvaziada.

Essa difusão massiva, muitas vezes descolada de sua raiz estrutural, favorece uma operação de silenciamento. O burnout é reconhecido como um problema, sim, mas um problema que pode ser resolvido com medidas de autocuidado, resiliência emocional ou treinamentos de mindfulness oferecidos pelas próprias empresas. O foco recai, novamente, sobre o indivíduo: é ele quem precisa se adaptar, fortalecer sua mente, reorganizar sua rotina, encontrar equilíbrio. Enquanto isso, as lógicas organizacionais que adoecem seguem intocadas.

Ao ser incorporado por esse discurso gerencial e individualizante, o burnout deixa de ser um sintoma crítico da organização do trabalho e passa a ser uma narrativa funcional ao sistema: permite que o sofrimento seja nomeado, mas não enfrentado em suas raízes. Trata-se de uma válvula de escape institucionalizada que reconhece o colapso, desde que ele não questione o modelo que o produz. É uma forma de validação parcial, o trabalhador pode adoecer, desde que a culpa não recaia sobre o projeto econômico que exige sua exaustão.

A partir das contribuições de Foucault, Fonseca (2001) nos ajuda a enxergar o mundo do trabalho com outros olhos e não como um espaço neutro de troca, mas como um território onde se exercem formas sofisticadas de controle e produção de subjetividades. Mecanismos como a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame, antes associados ao modelo disciplinar clássico, se reinventam no cotidiano corporativo contemporâneo. A avaliação de desempenho, os rankings internos, os feedbacks constantes e os sistemas de metas se tornam ferramentas de regulação subjetiva, induzindo o trabalhador a se autocorriger, a se autocobrar, a se vigiar em tempo integral. Trata-se de um poder que já não precisa mais punir, porque se tornou internalizado: ele age silenciosamente, naturalizado sob a linguagem da “autoeficiência”, da “autorresponsabilidade” e da “alta performance”.

Nessa lógica, o trabalhador adoece sem saber ao certo por quê. Sente-se cansado, ansioso, insuficiente, mesmo quando cumpre tudo o que lhe é exigido. A Síndrome de Burnout, nesse contexto, não é um desvio de comportamento ou fragilidade individual, mas uma consequência direta desse modelo de sujeição contemporânea, em que a liberdade aparente oculta uma estrutura de comando muito mais eficaz. É um sofrimento fabricado em nome da normalidade, da excelência e da superação. Um sofrimento que, para agravar, raramente é nomeado como violência, muito embora seja.

Essa lógica narrativa tem um custo alto: despolitiza o sofrimento, impedindo que ele se torne denúncia. A violência estrutural do trabalho, expressa em metas inatingíveis, insegurança permanente, desumanização das relações e perda de sentido, é traduzida em linguagem clínica e tratada como um “distúrbio de regulação emocional”. Ao fazer isso, o sistema evita a responsabilização e transforma um problema coletivo em uma questão de ajuste individual.

Mais do que um diagnóstico, o burnout se torna, nesse contexto, um dispositivo discursivo de contenção. Ele canaliza a insatisfação generalizada para uma linguagem neutra e técnica, impedindo que o adoecer psíquico seja interpretado como sinal de algo mais profundo: um mal-estar social, uma crise de sentido, um limite da forma como o trabalho está sendo conduzido. É como se o sistema dissesse: “Você pode colapsar, desde que continue funcionando”.

Reconhecer esse mecanismo não significa negar a existência da síndrome ou banalizar o sofrimento de quem a vivencia. Ao contrário: significa situar o burnout no centro do debate sobre a violência simbólica e organizacional naturalizada nas relações laborais contemporâneas. Significa devolver ao termo sua potência crítica, recusando seu uso como anestésico social.

O desafio, portanto, é romper com essa narrativa funcional que transforma a dor em etiqueta e recuperar o seu potencial de denúncia. Porque, enquanto o burnout for tratado como um problema de ajuste individual, o sistema poderá seguir operando em sua lógica de esgotamento, e o sofrimento seguirá sendo visto como falha, e não como resistência.

#### **4 DO DIAGNÓSTICO À SENTENÇA: A DIFÍCIL TRAJETÓRIA JURÍDICA DO BURNOUT COMO DOENÇA DO TRABALHO**

##### **4.1 A ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DO TRT DA 9ª REGIÃO (2022–2024): ESTRATÉGIA METODOLÓGICA E AS DIFICULDADES NA COMPROVAÇÃO DO NEXO CAUSAL**

###### **4.1.1 Os caminhos da pesquisa**

A inclusão da síndrome de burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), em 28 de maio de 2019, representou um passo importante para ampliar a conscientização sobre os impactos da organização do trabalho na saúde mental das pessoas que trabalham. Mais do que um simples estado de estresse ou cansaço passageiro, o burnout passou a ser entendido como uma condição de saúde relacionada diretamente ao ambiente e às dinâmicas de trabalho, algo que não se cura com férias ou descanso de fim de semana, mas que exige mudança estrutural nas formas de gerir e exigir produtividade.

Classificado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional, e não como uma doença nos moldes tradicionais (MENDANHA, 2023, p. 39), o burnout passou a ser descrito por três características centrais: o esgotamento emocional, o distanciamento mental do trabalho e o sentimento persistente de ineficácia ou fracasso profissional. Essa nova forma de categorização, reacendeu debates sobre os efeitos do ambiente de trabalho nas dimensões subjetivas da vida. Em outras palavras, passou-se a reconhecer, com mais clareza, que certos modelos de gestão, metas desumanas e culturas organizacionais baseadas em pressão constante geram sofrimento psíquico real, profundo e cumulativo.

Além disso, desde janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a tratar oficialmente a síndrome de burnout como uma condição vinculada ao trabalho na Classificação Internacional de Doenças – CID-11, sob o código QD85. Essa inclusão não a define como uma doença nos moldes tradicionais, mas como um fenômeno ocupacional resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso.

Embora esse reconhecimento represente um avanço simbólico importante na visibilização do sofrimento psíquico no contexto laboral, ainda não produz efeitos diretos nos sistemas administrativos e jurídicos brasileiros, uma vez que a CID-11 ainda não foi plenamente implementada no país.

O Brasil encontra-se em processo de transição normativa, com previsão de adoção plena da CID-11 até 2027, conforme estabelece a Portaria GM/MS nº 1.660, de 15 de julho de 2022. Até lá, a CID-10 permanece como referência oficial nos registros do Sistema Único de Saúde (SUS), do INSS e do Judiciário trabalhista.

No entanto, embora esse reconhecimento tenha gerado expectativas quanto à efetiva proteção jurídica dos trabalhadores, os efeitos normativos e probatórios da reclassificação permanecem ambíguos.

No Brasil, embora o burnout possa ser enquadrado como agravo ocupacional, conforme o artigo 337, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999<sup>21</sup>, e esteja listado como possível doença ocupacional no Anexo II da mesma norma, combinado ao artigo 20 da Lei nº 8.213/1991<sup>22</sup>, o caminho entre o diagnóstico clínico e o reconhecimento legal ainda é árduo. Todavia, a complexidade do diagnóstico, que exige, nos termos da CID-11, a exclusão prévia de todas as demais doenças ou transtornos mentais, bem como a comprovação de nexos causal direto e exclusivo com o ambiente de trabalho, transforma o burnout em uma categoria de difícil operacionalização clínica e jurídica.

Como destaca Mendanha (2023), o diagnóstico depende de um processo triplo: descarte de outras patologias, estudo detalhado do ambiente laboral e identificação de fatores organizacionais de risco, conforme previsto na Resolução CFM nº 2.323/2022. Tal rigor, embora desejável do ponto de vista técnico, impõe ao trabalhador uma carga probatória quase intransponível.

Na prática, o burnout tem se revelado menos uma condição médica objetivamente comprovável e mais uma construção discursiva permeada por interesses institucionais. Sua ampla aceitação social e sua neutralidade política (por não carregar o estigma da “fragilidade psíquica”) contribuem para seu uso como um rótulo funcional, que reconhece o sofrimento sem afrontar as bases do sistema produtivo.

---

<sup>21</sup> Art. 337, § 4º: Considera-se agravo à saúde a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive a morte, independentemente do tempo de latência, relacionado ao trabalho (BRASIL, 1999).

<sup>22</sup> Art. 20: “Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Em vez de provocar transformações reais nas estruturas que adoecem, a síndrome de burnout muitas vezes acaba sendo assimilada pelas próprias engrenagens que a produzem. Ela é reconhecida, mas de forma que não ameaça as lógicas de superexploração, vigilância constante e precarização do trabalho. Assim, o sofrimento passa a ser legitimado, mas sem que se nomeiem ou enfrentem, as causas profundas que o provocam.

Esse cenário coloca um desafio importante para o direito do trabalho e seus operadores: mais do que reconhecer o burnout formalmente, é preciso compreendê-lo a partir de sua dimensão crítica e coletiva. Caso contrário, corre-se o risco de que o diagnóstico, em vez de servir à proteção, acabe funcionando como mais um instrumento de normalização do sofrimento, uma maneira socialmente aceita de dizer que o adoecer faz parte do jogo, quando o que se deveria dizer é que esse jogo precisa mudar.

Com base nessa perspectiva, a presente pesquisa se propôs a analisar decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) entre os anos de 2022 e 2024, que mencionam a síndrome de burnout, a fim de investigar em que medida essa condição vem sendo reconhecida como doença ocupacional no âmbito da Justiça do Trabalho. Essa escolha metodológica se justifica, inclusive, pelo fato de que o Paraná concentra o maior número de processos envolvendo burnout que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho, representando 33% do total nacional, segundo levantamento realizado por Mendanha (2023, p. 255). A pesquisa mencionada, inicialmente publicada em 2018 (MENDANHA; BERNARDES; SHIOZAWA, 2018), analisou 48 decisões do TST, destacando a concentração regional e a incipiente consolidação jurisprudencial sobre o tema, o que reforça a relevância de um olhar aprofundado e localizado sobre o posicionamento dos tribunais regionais, especialmente o TRT da 9ª Região, diante do reconhecimento jurídico da síndrome.

A escolha do recorte temporal entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2024 justifica-se pela vigência internacional da Classificação Internacional de Doenças – CID-11, que passou a incluir a síndrome de burnout como fenômeno relacionado ao trabalho sob o código QD85. Embora no Brasil a CID-11 ainda não esteja plenamente implementada no cotidiano da Justiça do Trabalho, esse período permite observar o início de sua repercussão normativa e simbólica nas decisões judiciais, ainda que de modo incipiente e não padronizado. Os julgados de 2022 marcam a etapa inicial desse processo, enquanto as decisões de 2023 e 2024 oferecem indícios sobre possíveis consolidações, tensões interpretativas e resistências institucionais quanto à leitura do burnout como agravo ocupacional. Mais do que mapear o reconhecimento formal da síndrome, esta análise busca

compreender os limites e as possibilidades da Justiça do Trabalho diante de um tipo de adoecimento que desafia as formas tradicionais de prova, diagnóstico e reparação, exigindo, assim, uma abordagem que transcenda o modelo biomédico e alcance dimensões políticas, organizacionais e estruturais.

A presente pesquisa partiu de um levantamento sistemático das decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) entre os anos de 2022 e 2024, período marcado pela vigência internacional da CID-11 e pela reclassificação da síndrome de burnout como condição vinculada exclusivamente ao trabalho pela Organização Mundial da Saúde. Ainda que a aplicação normativa da CID-11 no Brasil esteja em processo de transição e adaptação institucional, o recorte temporal adotado permite investigar os primeiros efeitos dessa nova classificação sobre a prática jurisdicional trabalhista, com ênfase no reconhecimento jurídico da síndrome de burnout como agravo ocupacional e nos obstáculos enfrentados para a efetiva responsabilização patronal.

A busca foi realizada no repositório de jurisprudência do TRT9, por meio do sistema Falcão, com o uso da expressão “síndrome de burnout” como palavra-chave. Inicialmente, foram localizadas 213 decisões, distribuídas entre as sete turmas do tribunal e a Seção Especializada: 1ª Turma (16 decisões); 2ª Turma (38); 3ª Turma (9); 4ª Turma (27); 5ª Turma (29); 6ª Turma (39); 7ª Turma (50); e Seção Especializada (5). Após análise criteriosa, restaram 185 decisões, sendo excluídas aquelas em que o burnout era apenas citado de forma tangencial ou em embargos de declaração que não alteravam o mérito da decisão anterior.

A estratégia metodológica adotada buscou garantir representatividade, exaustividade e coerência na seleção e categorização dos julgados, com atenção especial aos critérios de diagnóstico utilizados, à fundamentação jurídica empregada e às provas exigidas para o reconhecimento do nexo causal.

O critério de exaustividade assegurou que nenhuma decisão relevante fosse deixada de lado, permitindo uma visão abrangente das diversas interpretações jurídicas sobre o tema. A representatividade foi garantida pela inclusão de julgados que tratam diretamente da síndrome de burnout como possível doença ocupacional, assegurando o foco da pesquisa na problemática central: o reconhecimento jurídico do nexo causal entre trabalho e sofrimento psíquico.

No campo da homogeneidade, foram incluídas apenas decisões que abordam a síndrome de forma substantiva, evitando distorções analíticas provenientes da inclusão de menções acessórias ou genéricas. Já a pertinência jurídica orientou a seleção de casos com

potencial para iluminar os desafios e as resistências enfrentadas pelos trabalhadores na tentativa de obter o reconhecimento de sua condição, especialmente diante da subjetividade dos sintomas, da exigência de prova robusta e da hegemonia da lógica biomédica nos laudos periciais.

Essa abordagem metodológica permitiu construir um corpus jurisprudencial denso e significativo, que reflete não apenas o modo como o TRT9 tem interpretado a síndrome de burnout, mas também como o Poder Judiciário tem se posicionado diante da crescente tensão entre o sofrimento psíquico causado pelas condições laborais e a resistência institucional em reconhecer esse sofrimento como expressão legítima de adoecimento do trabalho. O levantamento revela que, embora a reclassificação da CID-11 tenha produzido efeitos simbólicos e técnicos importantes, os obstáculos jurídicos e probatórios persistem e, em muitos casos, inviabilizam o acesso efetivo dos trabalhadores à reparação.

A escolha de abarcar todos os julgados das sete turmas do TRT9 no período de 2022 a 2024 também se justifica pela diversidade interpretativa observada entre os colegiados. Cada turma lida de forma distinta com temas sensíveis como o nexo causal em doenças psíquicas, a confiabilidade do diagnóstico e o papel das perícias. Ao contemplar essas nuances, a pesquisa oferece um panorama mais completo e plural da jurisprudência regional sobre o tema, sem incorrer na generalização apressada.

Por fim, a estratégia metodológica combinou um levantamento quantitativo inicial com uma análise qualitativa das decisões mais representativas. Essa combinação permitiu identificar padrões, lacunas e contradições no reconhecimento do burnout como doença relacionada ao trabalho, lançando luz sobre o modo como o Direito do Trabalho tem absorvido (ou resistido a absorver) os desafios postos pelo adoecimento psíquico no neoliberalismo. Em última instância, este recorte empírico reforça a hipótese central desta dissertação: o burnout, apesar de reconhecido normativamente, continua a ser tratado com desconfiança jurídica e técnica, funcionando muitas vezes como um diagnóstico politicamente neutro, que pouco ameaça as estruturas de exploração que o geram.

#### 4.1.2 Nexos de causalidade na justiça trabalhista

A caracterização do nexo causal exige a verificação de que o dano alegado é consequência direta ou indireta da atividade laboral. No campo jurídico, essa conexão é tradicionalmente analisada sob a ótica das teorias da causalidade, em especial a teoria da causalidade adequada, consagrada no artigo 403 do Código Civil, segundo a qual o agente responde pelos danos que sejam consequência natural e previsível de sua conduta.

No Direito do Trabalho, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente afirmado que a responsabilidade do empregador pressupõe a demonstração de três requisitos: a conduta (ação ou omissão), o dano e o nexo de causalidade. A presença do nexo é, portanto, o elo entre a atividade empresarial e o evento lesivo.

A Constituição Federal, ao prever a responsabilidade objetiva do empregador nas atividades de risco (art. 7º, XXVIII), reforça a importância do nexo causal como único elemento a ser demonstrado em tais hipóteses, dispensando a análise de culpa.

Portanto, o estabelecimento do nexo de causalidade entre o trabalho e os agravos à saúde é condição fundamental para o reconhecimento da responsabilidade jurídica do empregador, seja na seara previdenciária, seja no âmbito trabalhista. Nesse sentido, o Decreto nº 3.048/1999, que regulamenta a Previdência Social, conceitua agravo como “a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência (art. 337, § 4º)”.

A Síndrome de Burnout, tal como classificada na CID-11 sob o código QD85, enquanto síndrome diretamente relacionada ao estresse crônico no trabalho, se enquadra juridicamente como agravo laboral nos termos normativos vigente (MENDANHA, 2023, p. 183).

Nesse contexto, para que esta seja formalmente reconhecida como doença do trabalho, é necessária a comprovação do nexo de causalidade entre a patologia e a atividade laboral desempenhada.

A Resolução CFM nº 2.323/2022, editada pelo Conselho Federal de Medicina, estabelece os critérios para o reconhecimento do nexo causal entre o agravo à saúde e a atividade laboral. Nos termos do art. 2º da referida Resolução, o médico assistente, exceto o perito médico federal (INSS), deverá considerar os seguintes elementos:

- I - a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura científica;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Parágrafo único. Ao médico assistente é vedado determinar o nexo causal entre doença e trabalho sem observar o contido neste artigo e seus incisos.

De forma didática, Mendanha (2023, p. 183) sistematiza três etapas indispensáveis para a formulação responsável de um diagnóstico de Burnout (BCID11), a primeira etapa consiste em uma exclusão rigorosa de quaisquer doenças ou transtornos mentais previstos na CID-11 ou no DSM-5-TR, a segunda etapa, demanda um estudo detalhado do ambiente e da organização do trabalho, por fim a terceira etapa, que é a confirmação do nexo exclusivo entre o ambiente laboral e o sofrimento psíquico relatado.

É importante sublinhar que a definição da CID-11 afirma que o burnout é resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, e não deve ser aplicado para descrever experiências de outras esferas da vida (WHO, 2019). A própria caracterização pressupõe, portanto, um nexo exclusivo e necessário com o trabalho, e não uma concausalidade (MENDANHA, 2023, p. 180).

Em contextos de teletrabalho ou home office, essa análise torna-se ainda mais desafiadora. Como lembra Mendanha (2023), o local de trabalho passa a ser a própria residência do trabalhador, exigindo do médico avaliador uma investigação minuciosa das condições domésticas: iluminação, ergonomia, interrupções por tarefas domésticas, cuidados com filhos ou animais, entre outros fatores que influenciam diretamente no risco psicossocial (MENDANHA, 2023, p. 186-187).

Nesse cenário, a impossibilidade de fiscalização direta pela instituição agrava a responsabilidade patronal, já que o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal impõe ao empregador o dever de eliminar ou reduzir ao máximo os riscos ocupacionais, inclusive aqueles apoiados em subjetividades ou no contexto doméstico de trabalho remoto (CF, 1988).

Para facilitar e padronizar a verificação da causalidade, Mendanha (2023) propõe o uso da metodologia de Maslach e Leiter (2004), que identifica seis áreas de possíveis discordâncias entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho: sobrecarga, falta de controle, recompensa insuficiente, perda de comunidade, ausência de equidade e conflito de valores. Quando essas áreas são bem geridas institucionalmente, não se deve reconhecer causalidade com o burnout. Porém, na ausência de políticas eficazes, essas discordâncias podem configurar elementos causais relevante (MENDANHA, 2023, p. 207-209).

A avaliação médica, portanto, deve adotar critérios epidemiológicos e qualitativos, com base nos relatos dos próprios trabalhadores, nos dados institucionais sobre casos semelhantes, e em uma análise contextualizada da organização do trabalho. Essa abordagem não apenas reforça o compromisso ético do diagnóstico, mas também garante o rigor técnico necessário para fins judiciais e administrativos.

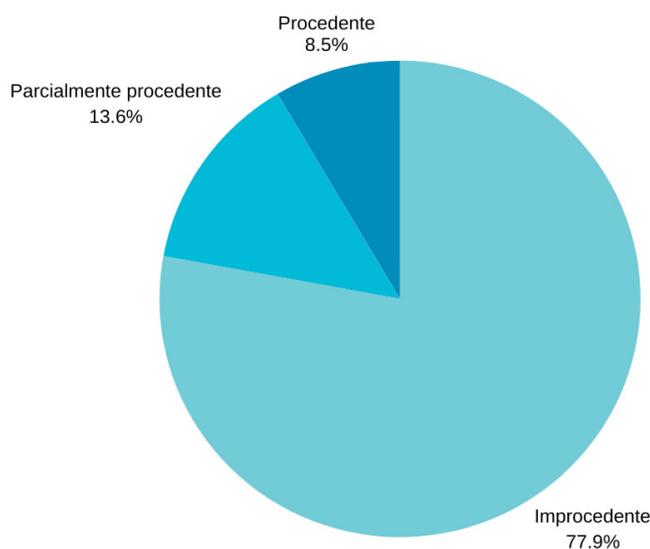
O reconhecimento do nexo de causalidade no âmbito trabalhista enfrenta o desafio da invisibilidade das condições de trabalho que atuam de forma paulatina sobre a saúde do trabalhador. A abordagem interdisciplinar, com diálogo entre Direito, Medicina do Trabalho e Psicologia, é cada vez mais necessária para uma reconstrução do conceito de nexo, como se verá.

#### 4.1.3 Dificuldades na comprovação do nexo causal

A análise dos 185 acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), entre 2022 e 2024, revela um retrato preocupante, do modo como o Judiciário tem lidado com a síndrome de burnout. Embora muitos desses processos tragam relatos densos de sofrimento, envolvendo jornadas exaustivas, metas inatingíveis e ambientes marcados por assédio e desumanização, cerca de 78% das decisões concluíram pela improcedência do pedido de reconhecimento do burnout como doença ocupacional. Em outras palavras, a grande maioria dos trabalhadores não obteve o reconhecimento de que seu sofrimento mental teve origem no trabalho.

GRÁFICO 1 - Percentual de Reconhecimento do Nexo Causal/Concausal na Síndrome de Burnout

#### Distribuição de Decisões nos Acórdãos (2022-2024)



Fonte: Autora (2025).

Cabe salientar que os termos procedência, parcial procedência e improcedência referem-se exclusivamente ao reconhecimento donexo causal ou concausal e não à conclusão global dos acórdãos, em outras palavras refere-se especificamente ao reconhecimento (ou não) donexo causal ou concausal entre a síndrome de burnout e a atividade laboral. Essa distinção é essencial. Afinal, não se trata de saber se a pessoa estava, ou não, sofrendo, mas de saber se a Justiça reconheceu que o trabalho teve papel direto nesse adoecimento.

Portanto, mesmo após o reconhecimento da síndrome de burnout como fenômeno relacionado ao trabalho pela Organização Mundial da Saúde, em 2022, a grande maioria das decisões analisadas, cerca de 78%, concluiu pela ausência de comprovação donexo causal. Ou seja, ainda que os relatos de sofrimento psíquico estivessem presentes nos autos, os tribunais consideraram, em sua maioria, que não havia “provas suficientes” para estabelecer uma ligação direta entre aquele sofrimento e as condições laborais.

Essa dificuldade probatória se agrava no contexto brasileiro, onde a CID-11, embora vigente internacionalmente, ainda não foi plenamente incorporada ao sistema jurídico e pericial, gerando insegurança quanto à sua aplicação e limitando a efetividade do reconhecimento jurídico do burnout como agravo ocupacional.

É impossível ignorar a frustração que esse dado carrega. Desde que a OMS passou a reconhecer oficialmente o burnout como um fenômeno ocupacional por meio da CID-11, lançada em 2018 e recomendada para adoção a partir de 2022, criou-se a expectativa de que esse reconhecimento impulsionaria mudanças significativas na forma como o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho seria tratado, inclusive nos tribunais. No entanto, no Brasil, a implementação oficial da CID-11 foi adiada para 2027, o que significa que, até lá, permanece em vigor a CID-10, uma versão que não contempla o esgotamento profissional com a mesma clareza nem o vincula diretamente às condições laborais. E esse vácuo normativo pode ajudar a explicar por que o reconhecimento donexo causal entre o labor e adoecimento psíquico continua sendo, na prática, uma barreira quase intransponível.

Portanto, a lacuna entre o avanço técnico-internacional e a aplicação efetiva nas instâncias nacionais impõe, ao trabalhador, mais um obstáculo: o de provar juridicamente o que a ciência já reconhece há tempos.

Essa dificuldade se intensifica diante da própria natureza diagnóstica da síndrome de burnout, cuja classificação na CID-11, embora simbólica, ainda carrega fragilidades relevantes. Como destaca Mendanha (2023), o burnout não é tecnicamente considerado uma

doença<sup>23</sup> nos moldes tradicionais, mas sim um estado de esgotamento físico, mental e emocional relacionado ao contexto laboral, diagnosticado majoritariamente por exclusão, isto é, apenas após serem descartadas outras patologias psiquiátricas, como depressão ou transtornos ansiosos. Essa característica torna o diagnóstico excessivamente fluido, sujeito à subjetividade do avaliador e à ausência de critérios objetivos e padronizados, o que impacta diretamente a produção da prova pericial no processo trabalhista.

Com o objetivo de ilustrar, de forma qualitativa, os principais padrões e tensões identificados ao longo da pesquisa empírica, apresenta-se a seguir uma pequena amostragem composta por três acórdãos paradigmáticos extraídos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no período de 2022 a 2024. A seleção contempla dois julgados em que se negou o reconhecimento donexo causal entre a síndrome de burnout e as condições laborais e um julgado que, de forma excepcional, acolheu a tese de responsabilidade patronal pelo adoecimento psíquico da trabalhadora.

A análise detida desses casos visa evidenciar os critérios jurídicos, epistemológicos e interpretativos adotados pelas Turmas Julgadoras, destacando as diferenças na valoração da prova pericial, da prova testemunhal e da narrativa subjetiva da parte autora. Trata-se, portanto, de uma incursão qualitativa que complementa a abordagem estatística e permite visualizar como se estrutura, na prática judicial, a difícil trajetória do sofrimento psíquico no campo do Direito do Trabalho.

Por exemplo, a decisão proferida no processo nº 0000787-80.2018.5.09.0015<sup>24</sup>, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, representa um ponto de inflexão no tratamento jurisprudencial da síndrome de burnout como doença ocupacional. O acórdão, cuja fundamentação vencedora decorre de divergência instaurada pelo Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, revela-se emblemático por superar a rigidez tradicional das perícias psiquiátricas e adotar uma leitura sensível e crítica da prova testemunhal e do contexto organizacional vivenciado pela trabalhadora. Mesmo diante de laudo pericial que negava a existência de nexocausal, a Turma acolheu a divergência e reconheceu que “o resultado desse assédio é exteriorizado na doença incapacitante da reclamante, que pode ser enquadrado como síndrome de burnout”.

---

<sup>23</sup> Para uma compreensão aprofundada do entendimento de Marcos Mendanha sobre as razões pelas quais a síndrome de burnout não deve ser considerada tecnicamente uma doença nem tampouco se enquadra como uma síndrome nos moldes clássicos da medicina, recomenda-se a leitura das perguntas 10 e 11 da obra *O que ninguém te contou sobre burnout* (MENDANHA, 2023), nas quais o autor discorre criticamente sobre a fragilidade conceitual e diagnóstica do fenômeno.

<sup>24</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000787-80.2018.5.09.0015. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 16/03/2022. Juntado aos autos em 24/03/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/5uLa4r>>

Ao longo do voto condutor, observa-se a adoção expressa da categoria de assédio moral organizacional, compreendida como prática institucionalizada de gestão por pressão, humilhação e controle, em detrimento da saúde psíquica dos empregados. Observa-se que a prova oral foi decisiva nesse reconhecimento: as testemunhas, inclusive da própria empresa, descreveram um ambiente pautado por metas inalcançáveis, reuniões diárias com exposição de resultados, ausência de apoio e comportamento ríspido dos superiores. Nas palavras do acórdão, “o reclamado tolerava essas agressões como método de gestão [...]. Trata-se de manifesto assédio moral organizacional”.

Um aspecto central desta decisão é a crítica explícita ao laudo pericial, que, embora tenha reconhecido a incapacidade definitiva da reclamante para o exercício da função de bancária, negou onexo causal sob o argumento genérico da multifatoriedade da depressão. A divergência destaca que o próprio perito reconheceu que a tentativa de retorno ao trabalho agravou o quadro clínico da autora. Diante disso, concluiu-se que “o assédio moral organizacional sobejou da prova oral, realizada posteriormente à entrega do laudo”, o que justificava a superação da conclusão técnica isolada.

Além da valorização do conjunto probatório humanizado, o acórdão também invoca o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), nos termos do Anexo II do Decreto 3.048/1999, que relaciona o CNAE da atividade bancária (64.22-1-00) às patologias do grupo CID F30-F39, no qual se insere o diagnóstico da reclamante (CID F33.0). Essa articulação normativa permitiu a inversão do ônus probatório em favor da trabalhadora, reforçando o entendimento de que a doença está presumidamente relacionada à atividade desenvolvida. A decisão aponta, inclusive, que a empresa não logrou êxito em demonstrar causa diversa para o adoecimento da autora.

Esse julgado deve ser considerado paradigmático por demonstrar que, mesmo na ausência de perícia favorável, é possível, e necessário, ao Judiciário reconhecer a dimensão estrutural do sofrimento psíquico laboral, sobretudo quando esse sofrimento decorre de formas insidiosas de gestão e controle. O reconhecimento da síndrome de burnout, aqui associada à violência institucionalizada, não decorreu da observação clínica isolada, mas da escuta qualificada da narrativa da trabalhadora e de suas colegas, além da leitura contextualizada do ambiente de trabalho. Assim, o processo 0000787-80.2018.5.09.0015 consagra uma prática de julgamento que rompe com a neutralidade formal e se alinha ao princípio da dignidade da pessoa humana como vetor de interpretação das relações laborais, reafirmando o potencial contramajoritário do direito do trabalho em tempos de precarização e adoecimento generalizado.

Por outro lado, A decisão proferida no processo nº 0000569-59.2020.5.09.0863 exemplifica um padrão recorrente na jurisprudência trabalhista brasileira no tocante ao reconhecimento de doenças psíquicas, em especial a síndrome de burnout: a dependência excessiva da prova pericial médica, mesmo quando esta apresenta laudos ambíguos, e a relativização ou desqualificação das provas testemunhais e documentais produzidas pela parte autora; vejamos:

**DOENÇA PSIQUIÁTRICA. NEXO CONCAUSAL ADMITIDO NO LAUDO PERICIAL MEDIANTE COMPROVAÇÃO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES LABORAIS NÃO EVIDENCIADAS PELOS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA NOS AUTOS. AUSÊNCIA DE AFASTAMENTO MÉDICO POR MAIS DE QUINZE DIAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO INCIDENTE.** Atestando o laudo médico elaborado nos autos a possibilidade da existência de nexo concausal entre a doença psiquiátrica de que padece o autor e o labor realizado em prol da reclamada, remetendo a conclusão à hipótese de ser comprovada a presença dos fatores organizacionais, psicossociais e cognitivos relatados na inicial e na perícia, imperioso analisar os demais elementos de prova constantes dos autos para a aferição da presença dessas condições que autorizariam estabelecer a concausalidade. Não confirmando a prova oral, no entanto, os fatos alegados na inicial a respeito de cobranças e jornada de trabalho excessivas, não se estabelece o nexo concausal referido pelo perito com base nos apontamentos dos prontuários médicos, inclusive porque elaborados a partir de informações do reclamante, apenas. Ademais, conforme informação colhida na perícia, mesmo quando o autor atuava em EAD, submetia-se a carga horária de trinta e seis horas semanais, a qual não sobressai abusiva, inclusive porque observada a jornada laboral máxima prevista em lei. Nesse contexto, a par da ausência de afastamento previdenciário ou atestado médico por período superior a quinze dias, concluindo a perícia médica pela ausência de incapacidade laboral, ainda que temporária, não sobressaem dos autos os requisitos elementares para o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000569-59.2020.5.09.0863. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 26/04/2022. Juntado aos autos em 06/05/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/gVQ2Ur>

Neste caso, embora o perito judicial tenha afirmado ser “plausível estabelecer nexo concausal com o trabalho”, a ausência de comprovação “robusta” dos fatores organizacionais relatados na inicial levou à improcedência da ação, revelando a rigidez do paradigma probatório vigente.

O acórdão condiciona a eficácia da perícia à verificação empírica de elementos como metas abusivas, jornadas extenuantes e ausência de suporte, afirmando que “não confirmando a prova oral os fatos alegados na inicial a respeito de cobranças e jornada de trabalho excessivas, não se estabelece o nexo concausal referido pelo perito”. Essa lógica transfere à parte autora um ônus probatório desproporcional, exigindo prova objetiva para fenômenos subjetivos e intersubjetivos que muitas vezes se desenvolvem em ambientes de controle

simbólico, naturalização do sofrimento e ausência de canais de denúncia. A recusa do Judiciário em reconhecer tais formas de violência organizacional revela não apenas cegueira institucional, mas também uma forma de negação jurídica da dor psíquica.

A prova testemunhal produzida pela reclamante apontava com clareza elementos típicos de um ambiente de trabalho tóxico: alta carga de trabalho, ausência de pausas, vigilância constante e metas incompatíveis com os prazos. Um dos relatos afirma que se tratava de um “ambiente desumano, com coordenadores fazendo pressão constante por produtividade”. Apesar disso, o colegiado relativizou essas afirmações com base no depoimento de testemunha da reclamada, que indicou a existência de “espaços de decompressão” e ausência de coação direta, concluindo que “as cobranças existiam, porém em momento algum eram excessivas ou coercitivas”. Com isso, consolida-se uma jurisprudência que tende a normalizar práticas gerenciais violentas, ao passo que exige da vítima um grau de prova que extrapola os limites do razoável diante da natureza dos transtornos psíquicos.

O contraste com o acórdão proferido no processo 0000787-80.2018.5.09.0015 é notável. Neste último, mesmo com laudo pericial contrário, o TRT-9 reconheceu o nexo causal com base na prova oral e no diagnóstico de assédio moral organizacional. O relator destacou que “o fato de um ser suscetível não tem relevância; importa é a constatação de que o método utilizado é assediado”. No caso aqui analisado, o Judiciário reverte a lógica: a ausência de uma prova material robusta dos métodos organizacionais invalida o sofrimento relatado, mesmo quando o perito admite sua plausibilidade. Essa inversão epistêmica impede que o Direito do Trabalho reconheça a violência institucional como causa legítima de adoecimento.

O processo 0000569-59.2020.5.09.0863 foi, portanto, incorporado à dissertação como exemplo paradigmático da rigidez probatória que impede o reconhecimento jurídico do burnout, mesmo diante de indícios clínicos, testemunhais e organizacionais. Ele explicita os limites de um sistema jurídico que ainda opera a partir de pressupostos biomédicos e comportamentais, alheios à complexidade da organização do sofrimento psíquico no mundo do trabalho contemporâneo. O caso revela, em última instância, a necessidade de uma hermenêutica trabalhista mais sensível à subjetividade e à historicidade das condições laborais, como defendido ao longo desta pesquisa.

Assim, o trabalhador que busca reconhecimento jurídico de seu sofrimento se depara com um paradoxo: embora seu adoecimento seja amplamente descrito e reconhecido pela literatura científica e pelos organismos internacionais, sua validação legal e judicial continua

condicionada a exigências técnicas quase inatingíveis, especialmente em um sistema jurídico que ainda privilegia provas objetivas e avaliações biomédicas centradas na lógica da individualização.

Agora, com base na decisão proferida no processo 0000293-79.2021.5.09.0091, é possível identificar um padrão jurisprudencial amplamente predominante nos casos envolvendo doenças psíquicas no trabalho: a supremacia do laudo pericial como critério absoluto de julgamento e a consequente invisibilização do sofrimento psíquico do trabalhador quando este não é objetivamente comprovado por meio de critérios biomédicos estritos; vejamos:

**DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO PERICIAL NÃO INFIRMADO POR OUTRAS PROVAS.** Tem-se por regra a decisão com base no relatório pericial, fundado em conhecimentos técnicos cuja desconsideração somente se recomenda na presença de elementos robustos em sentido contrário, não verificados na espécie. Não atestando o laudo pericial a existência de síndrome de "burnout" ou pela existência de nexo causal ou concausal com as doenças de que padece a autora (transtorno de ansiedade), o qual não foi desconstituído pelas demais provas constantes do caderno processual, prevalece a conclusão técnica de inexistência de nexo causal/concausal com o exercício das funções contratuais. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000293-79.2021.5.09.0091. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 02/03/2023. Juntado aos autos em 10/03/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/xabmkx>>

Neste caso, mesmo diante de diversos relatórios médicos particulares indicando síndrome de burnout (CID Z73.0), de provas testemunhais sobre carga de trabalho excessiva e da existência de benefícios previdenciários por transtornos psíquicos, a Justiça do Trabalho negou o reconhecimento da doença ocupacional, com base em laudo pericial que não identificou nexo causal.

O perito fundamentou sua conclusão na ideia de que “se fosse relacionado ao trabalho, os sintomas deveriam cessar com o afastamento”, desconsiderando que o burnout é um transtorno psíquico de curso muitas vezes prolongado, cujos efeitos podem persistir mesmo após o afastamento das causas diretas, especialmente quando há internalização do sofrimento e fragilidade psíquica acentuada. Essa concepção linear e reducionista da causalidade evidencia uma limitação epistemológica da perícia médica tradicional, que não raramente ignora a complexidade subjetiva do adoecimento mental e sua articulação com o ambiente organizacional.

A decisão também revela um desprestígio das demais provas produzidas, como relatórios psicológicos, atestados sucessivos e depoimentos de testemunhas que confirmaram o acúmulo de funções, jornadas exaustivas e ausência de apoio institucional. Uma das

testemunhas relatou que a autora “não encerrava o labor antes das 20h30/21h e era responsável por múltiplos setores sem o suporte necessário”, mas a sentença rechaçou esse relato com o argumento de que “isso não caracterizaria humilhação ou pressão anormal, mas mera falta de estrutura de trabalho”. Tal afirmação revela a naturalização da sobrecarga laboral como elemento inerente à atividade produtiva, negando sua potência adoecedora e reforçando a responsabilização individual pelo sofrimento.

Esse julgamento contrasta radicalmente, por exemplo, com o acórdão proferido no processo 0000787-80.2018.5.09.0015, no qual o TRT-9, em voto divergente acolhido pela Turma, reconheceu o nexos causal mesmo diante de laudo pericial contrário, valorizando a prova testemunhal e o diagnóstico de assédio moral organizacional como elementos suficientes para o juízo de procedência. Enquanto neste último caso o julgador compreendeu que “cada pessoa tem um modo de reação; o fato de um ser suscetível não tem relevância, importa é a constatação de que o método utilizado é assediado”, no caso analisado prevaleceu a tese da multifatoriedade e da ausência de prova técnica objetiva como impeditivo à responsabilização.

O processo 0000293-79.2021.5.09.0091, portanto, também é emblemático para ilustrar as limitações estruturais do sistema probatório brasileiro frente ao reconhecimento jurídico do burnout, e deve ser incorporado à dissertação como exemplo de resistência institucional à escuta do sofrimento psíquico no trabalho. Ele revela a urgência de repensar os critérios de causalidade e a necessidade de construir uma dogmática jurídica mais sensível aos vínculos entre organização do trabalho e adoecimento mental, superando a centralidade absoluta da perícia e abrindo espaço para abordagens interdisciplinares e contextuais da prova.

No mais, analisando as decisões de forma geral, observa-se uma repetição desconcertante: “ausência de provas robustas”, “perícia inconclusiva”, “sintomas subjetivos”, “ambiente laboral sem comprovação de vínculo direto com a doença”. O resultado? O sofrimento segue sendo deslegitimado ou empurrado para a esfera do “problema pessoal”. Essa tendência se agrava justamente nas categorias profissionais mais vulneráveis à exaustão: bancários, profissionais da saúde, professores, atendentes, trabalhadores e trabalhadoras submetidos a metas opressoras, vigilância constante, desvalorização e cobranças desproporcionais, ou seja, são espaços onde a cobrança por resultados, o controle emocional permanente e o esvaziamento do sentido do trabalho se tornaram práticas normalizadas. No entanto, a ausência de laudos “robustos” e a subjetividade dos sintomas seguem sendo obstáculos quase intransponíveis para quem busca reconhecimento judicial.

E por que isso acontece? A resposta não está apenas nos autos, está nas estruturas que cercam a produção da prova pericial. Em muitos julgados, o que se vê é uma abordagem reducionista e individualizante. A perícia médica, ao seguir critérios biomédicos rígidos e pouco sensíveis à realidade das relações laborais contemporâneas, acaba desconsiderando aspectos essenciais: o contexto social, os fatores psicossociais e os ambientes organizacionais adoecedores.

Mais do que simples números, os acórdãos revelam um padrão de resistência institucional em reconhecer as novas formas de adoecimento do século XXI. A subjetividade dos sintomas, frequentemente usada como argumento para desqualificação do pedido, reflete a limitação de um modelo pericial ainda preso à lógica biomédica, que exige provas objetivas para males invisíveis, como se o esgotamento psíquico pudesse ser medido com régua e compasso.

Como destaca Chapadeiro (2024), há uma confusão recorrente entre onexo causal e onexo etiológico no campo da perícia judicial, o que tem levado à desconsideração de situações em que o trabalho, mesmo não sendo a única causa, contribui significativamente para o adoecimento.

A diferenciação conceitual proposta pelo autor é crucial. Onexo causal, como gênero, abarca tanto a concausalidade quanto o agravamento de quadros preexistentes, enquanto onexo etiológico exige a identificação de uma causa única e originária para o adoecimento. A insistência pericial em buscar apenas onexo etiológico inviabiliza o reconhecimento das doenças multifatoriais, como o burnout, cujas origens são profundamente entrelaçadas a fatores psicossociais e organizacionais do trabalho (CHAPADEIRO, 2024).

Essa limitação epistemológica da perícia judicial decorre de um “déficit epistêmico estrutural” (CHAPADEIRO, 2024, p. 5) que impede o reconhecimento de que o sofrimento psíquico no trabalho é, antes de tudo, uma produção social. Reduz-se o corpo a uma entidade passiva, quando, na verdade, ele reage ativamente às imposições laborais, por meio do que o autor chama de “limite subjetivo”, o ponto em que o trabalhador já não suporta mais as exigências, pressões e desumanizações do ambiente laboral.

Diante disso, o autor propõe substituir o termo “nexo causal” por “nexo biopsíquico humano”, uma concepção que reconhece a inseparabilidade entre as dimensões biológica, psíquica e social do adoecimento. Essa abordagem desloca o foco da responsabilidade individual para a organização do trabalho, compreendendo a saúde-doença como um processo social e histórico determinado pela base material da sociedade (CHAPADEIRO, 2024, p. 4).

Mais ainda, ao invocar os princípios constitucionais da prevenção e precaução,

especialmente o art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, Chapadeiro sustenta que o ônus da prova do nexo não deveria recair unicamente sobre o trabalhador adoecido. Ao contrário, quando comprovadas formas patológicas de organização do trabalho, deve haver uma presunção fática do nexo entre trabalho e adoecimento, invertendo-se o ônus probatório em favor do hipossuficiente (CHAPADEIRO, 2024, p. 3). Essa presunção não é jurídica, mas se ancora na realidade dos fatos e na lógica de que é do processo produtivo que emergem os riscos que corroem a saúde dos trabalhadores.

Outro ponto relevante da reflexão do autor é a crítica à racionalidade pericial baseada no modelo biomédico individualizante. Essa racionalidade ignora a centralidade da categoria “processo de trabalho” e tende a culpabilizar o trabalhador por sua condição de saúde, deslocando a causalidade para fatores pessoais ou genéticos. Tal postura obscurece as verdadeiras fontes do sofrimento: metas inalcançáveis, jornadas exaustivas, pressões hierárquicas e isolamento social. Como adverte Chapadeiro, “o adoecimento denuncia a organização patológica do trabalho”, pois, em última instância, o trabalhador não adocece por ser frágil, mas por estar exposto a uma estrutura que o violenta de forma sistemática (CHAPADEIRO, 2024, p. 5).

Essa lacuna não é técnica, é estrutural. O sistema jurídico brasileiro, ainda profundamente marcado por uma visão individualizante do adoecimento, carece de ferramentas normativas e epistemológicas para lidar com agravos psíquicos de natureza multifatorial. O que se vê é uma justiça que exige do trabalhador a comprovação exata do momento em que seu sofrimento começou, ignorando que, na vida real, o adoecer raramente é pontual, mas sim construído lentamente pela rotina de humilhações, metas inalcançáveis, vigilância emocional e silenciamento.

Esses dados não são meramente estatísticos, eles confirmam a crítica central desta dissertação: vivemos um modelo de organização do trabalho fundado na lógica da superexploração e da culpabilização subjetiva. Autores como Christophe Dejours, Vladimir Safatle e Christian Dunker nos ajudam a compreender que, nesse modelo produtivo, o sofrimento deixa de ser exceção para se tornar parte da engrenagem. A pressão por produtividade, impulsionada por tecnologias que aceleram e estendem a jornada laboral, se soma à cultura do desempenho, que exige muito e devolve pouco, quando não devolve adoecimento.

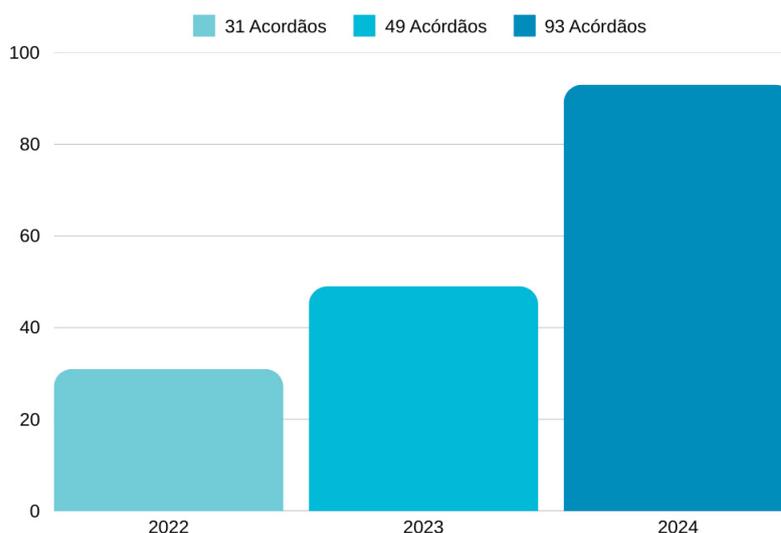
A leitura dos acórdãos confirma, ainda, que o contexto contemporâneo de globalização, digitalização e desregulamentação das relações de trabalho nada mais fez do que atualizar, com nova roupagem, os velhos mecanismos de precarização que remontam à

Revolução Industrial. A promessa de flexibilidade e autonomia vem acompanhada de invisibilidade, instabilidade e esgotamento crônico. E é nesse ambiente, altamente demandante e pouco cuidador, que o burnout prolifera, silencioso, desacreditado e, muitas vezes, judicialmente invisível.

Portanto, o aumento expressivo de ações judiciais envolvendo a síndrome de burnout, como ilustrado no gráfico a seguir, precisa ser compreendido não apenas como reflexo da sua inclusão na CID-11, mas como resposta social a uma profunda crise na forma como o trabalho está organizado no século XXI. O período pós-pandêmico apenas agravou dinâmicas já conhecidas: jornadas mais longas, hiperconectividade, apagamento dos limites entre vida pessoal e profissional, insegurança econômica e isolamento. Para muitos, o Judiciário se tornou o último espaço possível de escuta, mesmo que, muitas vezes, essa escuta seja protocolar, técnica, e insuficiente para reconhecer o sofrimento em sua totalidade.

GRÁFICO 2 - Aumento de acórdãos julgados de casos de Burnout

### Acórdãos Julgados de Casos de Burnout (2022-2024)



Fonte: Autora (2025).

A inclusão do burnout na CID-11, sob o código QD85, representou um avanço simbólico importante. Trouxe visibilidade institucional para uma condição que, por anos, foi tratada com desprezo ou desconfiança. No entanto, como revela esta pesquisa, reconhecimento formal não significa, necessariamente, acolhimento real. As estruturas jurídicas e periciais ainda operam com base em modelos que tratam o adoecimento como um evento objetivo e mensurável, negligenciando a complexidade subjetiva, relacional e estrutural das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho.

O crescimento das ações judiciais não é (como algumas narrativas conservadoras tentam sugerir) um sinal de litigância oportunista. Ao contrário: é um sinal de alerta, um pedido coletivo por reconhecimento e reparação. É reflexo de um sistema produtivo que continua a privilegiar metas, eficiência e lucro, mesmo à custa do bem-estar físico e mental de quem sustenta esse sistema com sua força de trabalho e sua saúde. É também sinal de um novo grau de consciência por parte dos trabalhadores, que, influenciados por movimentos sociais, sindicais e acadêmicos, passam a reivindicar seus direitos não apenas materiais, mas existenciais.

Contudo, esse despertar encontra limites concretos. O aparato jurídico que deveria proteger quem adocece ainda se mostra despreparado para lidar com a natureza subjetiva e multifatorial das doenças psíquicas. Faltam protocolos diagnósticos padronizados, formação interdisciplinar de peritos e, sobretudo, sensibilidade institucional para compreender que a dor mental, quando derivada de contextos organizacionais tóxicos, não pode ser reduzida a laudos inconclusivos ou ausência de exames laboratoriais.

Incorporar instrumentos da epidemiologia social à análise pericial surge como um caminho promissor para superar as limitações atuais. A ideia é deslocar a investigação do plano puramente individual para o coletivo, reconhecendo os perfis patológicos associados a determinadas formas de organização do trabalho e a determinados grupos profissionais. Essa abordagem permitiria, por exemplo, evidenciar padrões de adoecimento compatíveis com processos produtivos específicos, contribuindo para a consolidação de provas técnicas mais robustas e contextualizadas (CHAPADEIRO, 2024).

Portanto, os resultados desta pesquisa apontam para algo que vai muito além da contagem de decisões procedentes ou improcedentes: eles revelam uma tensão estrutural entre o reconhecimento simbólico do burnout e a efetividade da sua proteção jurídica. Mostram que o sofrimento psíquico no trabalho não pode mais ser tratado como exceção, nem como fraqueza individual, mas sim como sintoma de uma engrenagem produtiva que está adoecendo subjetividades e esvaziando existências.

Repensar esse cenário exige mais do que reformar classificações médicas ou ajustar normas processuais. Exige disposição ética e política para escutar o sofrimento, enfrentar os dispositivos de silenciamento institucional e reconstruir o Direito do Trabalho como um espaço de dignidade e cuidado. A superação do esgotamento ocupacional, como essa pesquisa defende, passa por reconhecer que o sofrimento no trabalho não é periférico: ele é estrutural, e só poderá ser enfrentado se colocarmos a saúde, a subjetividade e a vida no centro do projeto civilizatório que desejamos construir. E essa escuta exige mais do que técnica: exige

compromisso com a dignidade de quem trabalha.

Diante disso, é fundamental destacar que a frustração com a improcedência das decisões judiciais sobre o burnout como doença ocupacional não pode ser dissociada de um contexto normativo e discursivo mais amplo. Como evidenciado nesta pesquisa, embora a OMS tenha incluído a síndrome de burnout na CID-11 como fenômeno ocupacional a partir de 2022, no Brasil sua aplicação oficial foi adiada para 2027, mantendo-se vigente a CID-10, que classifica o burnout apenas como um estado de “esgotamento vital” (Z73.0), sem qualquer menção expressa ao vínculo laboral. Essa defasagem normativa entre o reconhecimento técnico-científico internacional e a efetivação jurídica nacional gera um vácuo regulatório que, na prática, enfraquece o poder probatório do diagnóstico e dificulta o reconhecimento do nexo causal em juízo.

Nesse cenário, observa-se o que Mendanha (2023) chama de “diagnóstico por exclusão”, em que o burnout é atestado apenas quando não há evidência suficiente para enquadramento em outras patologias psiquiátricas, como depressão ou transtornos de ansiedade. Isso torna a sua comprovação ainda mais frágil do ponto de vista técnico-jurídico, especialmente diante de uma estrutura pericial que, como discutido por Ribeiro (2024), ainda adota uma epistemologia baseada em causalidades lineares, ignorando a complexidade biopsicossocial do adoecimento laboral. Soma-se a isso a tendência conservadora da jurisprudência trabalhista de exigir um nexo etiológico direto e inequívoco, desconsiderando, como vimos, o conceito mais abrangente de nexo causal ou concausalidade.

Como observa Safatle, Júnior e Dunker (2020), a forma como as sociedades nomeiam e narram o sofrimento possui valor etiológico, tanto quanto as determinações orgânicas. Em outras palavras, a gramática institucional do sofrimento influencia a própria possibilidade de existência social do adoecimento. E o burnout, inserido nesse jogo discursivo, opera muitas vezes como um “diagnóstico tampão”: socialmente aceito, pouco estigmatizante e facilmente apropriável por instituições que desejam reconhecer o adoecimento sem tocar em suas causas estruturais. O risco, como alertam os autores, é que se consolide uma política de anestesia social, em que o sofrimento psíquico é administrado e gerido como problema individual, sem que se questione o modelo organizacional que o produz.

Portanto, quando a Justiça do Trabalho recusa a vinculação entre a exaustão profissional e o ambiente laboral, ela não está apenas negando direitos, está reafirmando uma forma de gestão do sofrimento que é funcional à racionalidade neoliberal. Em vez de reconhecer o trabalhador como sujeito adoecido por um sistema produtivo desumanizante,

reduz-se sua dor à incapacidade de “gerir o estresse”, reforçando o ideal de resiliência como exigência moral. Essa lógica é ainda mais perversa quando se observa que, como apontado por Mendanha (2023, p. 30), o estresse crônico, núcleo da síndrome de burnout, pode desencadear uma série de disfunções fisiológicas e psíquicas graves, que, paradoxalmente, encontram mais acolhimento judicial quando diagnosticadas com outros rótulos médicos.

A superação desse impasse não se dará apenas com a entrada em vigor da CID-11, mas exigirá uma profunda reformulação epistemológica nas práticas periciais, judiciais e jurídicas. Será necessário abandonar a ilusão de neutralidade diagnóstica e reconhecer que o sofrimento no trabalho é também, e sobretudo, uma questão política. Reivindicar o burnout como sintoma social significa desnaturalizar a narrativa de que o colapso é falha do indivíduo. É devolver à sociedade e ao sistema produtivo a responsabilidade pela dor que produz, e que insiste em medicalizar para não transformar.

#### 4.2 A SUBJETIVIDADE E AS FRAGILIDADES METODOLÓGICAS DAS PERÍCIAS PSÍQUICAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A crescente judicialização das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho impõe desafios técnicos e epistemológicos à Justiça do Trabalho, especialmente no que diz respeito à produção da prova pericial. Ao contrário das lesões corporais visíveis ou de diagnósticos laboratoriais objetivos, os sofrimentos de ordem psíquica, como os que envolvem quadros de depressão, ansiedade e burnout, não se apresentam com marcadores físicos evidentes. Eles atravessam a subjetividade do indivíduo e estão imbricados em sua experiência singular de vida, relações laborais e condições sociais. Nessa complexa tessitura, a prova pericial torna-se um elemento central do processo, e, ao mesmo tempo, alvo de controvérsias quanto à sua validade, alcance e limitações.

Conforme Rabelo e Silva (2017), no campo das doenças psíquicas laborais, a perícia psicológica surge como instrumento técnico de apoio à decisão judicial, tendo como finalidade a avaliação do nexos entre o sofrimento psíquico e o ambiente de trabalho. A atuação do psicólogo perito, regulamentada por marcos normativos como o Decreto nº 53.964/1964, a Lei nº 4.119/1962 e as Resoluções nº 008/2010 e nº 017/2012 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), está legitimada tanto no plano legal quanto no ético-profissional. A própria Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) reconhece a função pericial do psicólogo nas diversas esferas do Judiciário, incluindo a Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe a

responsabilidade de elaborar laudos e pareceres fundamentados, com base teórica, técnica e ética.

O papel do perito, nesse contexto, exige uma postura isenta em relação às partes, com estrita observância aos princípios do sigilo, da objetividade e do compromisso com a verdade processual. Já o assistente técnico, por sua vez, atua como representante da parte, podendo interrogar criticamente o laudo pericial, formular quesitos e apontar eventuais inconsistências ou omissões, assegurando, assim, o contraditório e a ampla defesa.

No entanto, as particularidades dos transtornos psíquicos e sua íntima ligação com fatores subjetivos e organizacionais tornam os métodos tradicionais de perícia insuficientes. Como argumentam Rabelo e Silva (2017), o campo da saúde mental no trabalho exige a adoção de uma abordagem multidimensional e biopsicossocial, que considere não apenas os sintomas apresentados, mas também as condições laborais, o contexto socioeconômico, a história de vida do trabalhador e a cultura organizacional da empresa. Diagnósticos padronizados, descolados do campo relacional em que o sofrimento se produz, correm o risco de simplificar realidades complexas e inviabilizar o reconhecimento do nexo causal. Afinal quando um trabalhador chega à Justiça do Trabalho alegando que adoeceu em razão das condições laborais, o que está em jogo não é apenas a busca por reparação: é, antes de tudo, o desejo legítimo de ter seu sofrimento reconhecido. No entanto, quando esse sofrimento é de ordem psíquica, o caminho entre a vivência do adoecimento e sua validação jurídica torna-se especialmente tortuoso.

No caso da síndrome de burnout, isso se agrava ainda mais. Como mostra esta pesquisa, uma das maiores barreiras enfrentadas pelos trabalhadores que pleiteiam o reconhecimento dessa condição como doença ocupacional está justamente na produção da prova pericial. Embora o burnout tenha sido incluído na CID-11 como um fenômeno relacionado diretamente ao trabalho, seu diagnóstico ainda é marcado por subjetividade, critérios fluidos e ausência de protocolos padronizados. A exigência de exclusão prévia de outras doenças mentais, como depressão ou transtornos ansiosos, imposta pela própria CID-11, torna o processo ainda mais complexo, e, muitas vezes, inacessível.

Na prática, o trabalhador precisa “convencer” o Judiciário de que seu sofrimento tem origem exclusivamente nas condições laborais, enfrentando uma estrutura que ainda se ancora majoritariamente na lógica biomédica da prova objetiva. Peritos buscam sinais clínicos quantificáveis, laudos robustos e evidências documentais que dificilmente são compatíveis com o caráter subjetivo e multifatorial dos adoecimentos psíquicos. O resultado é uma justiça

que, muitas vezes, desconfia de quem sofre, não por falta de dor, mas por excesso de subjetividade.

Como aponta Marcos Mendanha (2023), o burnout é diagnosticado, em grande parte, por exclusão: ele só pode ser atestado depois que outros transtornos forem descartados e, ainda assim, exige-se que o profissional de saúde conheça a fundo o ambiente de trabalho do paciente para que possa estabelecer onexo causal. Na ausência dessa comprovação detalhada, que depende de recursos, tempo e apoio institucional, a tendência é que o laudo seja inconclusivo ou neutro, o que compromete diretamente o reconhecimento judicial do direito.

Essa lógica tecnocrática, ao exigir provas objetivas para experiências que são, por natureza, complexas e atravessadas por elementos sociais, emocionais e organizacionais, acaba por reforçar a invisibilidade do sofrimento mental no mundo do trabalho. O que não se mede, não se reconhece. E o que não se reconhece, não se repara.

Além disso, como demonstrado na análise dos acórdãos do TRT da 9ª Região entre 2022 e 2024, essa dinâmica probatória acaba reforçando desigualdades. Trabalhadores com menor acesso a atendimento especializado, com vínculos informais ou submetidos a ambientes organizacionais mais precarizados têm ainda mais dificuldade em reunir os elementos exigidos pelo Judiciário. Nesse cenário, o discurso técnico acaba por mascarar um julgamento moral: quem não apresenta a prova esperada é, muitas vezes, tratado como alguém que “não aguenta pressão” ou “não tem perfil para o trabalho”.

A construção da prova pericial em casos envolvendo doenças psíquicas laborais revela um campo de alta complexidade metodológica, onde a subjetividade não é apenas inevitável, mas estrutural. Ao contrário das enfermidades físicas, que frequentemente contam com exames laboratoriais e imagens para sua comprovação objetiva, os transtornos mentais dependem quase exclusivamente de relatos subjetivos, muitas vezes desprovidos de registros documentais. A ausência de substratos anatomo-patológicos ou de marcadores clínicos inequívocos, somada à possibilidade de disputas narrativas, como alegações de simulação para obtenção de vantagens, fragiliza o campo probatório e impõe dificuldades tanto ao perito quanto ao julgador (SERRA, 2021). Nessas condições, a prova pericial pode tornar-se um campo permeado por tensões, onde a ausência de critérios padronizados pode comprometer a coerência e a justiça das decisões.

A emergência da saúde mental como uma das principais frentes de luta dos trabalhadores no século XXI representa uma inflexão paradigmática no campo do Direito do Trabalho. Como ressalta Dejours (2018), o sofrimento psíquico passou a ocupar lugar central nas disputas por reconhecimento e proteção, exigindo do ordenamento jurídico uma

ampliação do conceito de integridade, agora voltado não apenas ao corpo, mas também à mente. Nesse sentido, a comparação com os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) utilizados para preservar a integridade física é particularmente elucidativa. Assim como capacetes, luvas, botas e óculos de segurança são amplamente aceitos como ferramentas indispensáveis para evitar acidentes e doenças ocupacionais físicas, é urgente que se desenvolvam e implementem “EPIs para a mente”, isto é, políticas institucionais, práticas organizacionais e instrumentos jurídicos voltados à prevenção do adoecimento psíquico no ambiente laboral. A proteção da saúde mental deve ser compreendida como parte integrante da segurança no trabalho, demandando medidas tão concretas quanto aquelas voltadas à integridade física, sob pena de mantermos um sistema seletivamente cego às formas invisíveis, porém devastadoras, de sofrimento humano. As soluções existentes, como programas de apoio psicológico ou pausas terapêuticas, embora importantes, são frequentemente tratadas como paliativos e não como parte de uma política robusta de prevenção. Verificou-se, na análise dos acórdãos examinados nesta pesquisa, que mesmo quando o sofrimento psíquico do trabalhador é evidente, a vinculação entre o adoecimento e as condições laborais é frequentemente contestada, dada a dificuldade de se estabelecer “provas concretas” semelhantes às lesões físicas. Essas barreiras revelam a necessidade urgente de instrumentos jurídicos e técnicos que permitam reconhecer o nexo causal com maior consistência e sensibilidade.

Nesse cenário, a adoção de protocolos padronizados, como o Protocolo para Investigação do Nexo Causal dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT), ganha importância não apenas técnica, mas simbólica. Eles representam o início de uma transformação mais ampla, que não deve se restringir ao campo pericial, mas alcançar a própria estrutura organizacional do trabalho, hoje marcada por uma cultura de produtividade desenfreada e desgaste emocional crônico. Assim como a imposição de EPIs físicos tornou-se obrigatória após décadas de luta e conscientização, é preciso reconhecer a urgência de instituir “EPIs para a mente”: políticas de desconexão digital, escalas humanizadas, limites objetivos para metas e fiscalizações rigorosas contra práticas abusivas. Contudo, como alerta Serra (2021), não basta acolher o trabalhador adoecido, é preciso transformar o ambiente que adocece. Programas de acolhimento são importantes, mas não substituem o enfrentamento das causas estruturais do sofrimento. Não há necessidade de apoio psicológico individual quando se exige de uma única pessoa o trabalho de dez. O que está em jogo é muito mais do que o cuidado posterior: trata-se da própria engenharia do mundo do trabalho, que precisa ser redesenhada com base na dignidade humana e na proteção efetiva da saúde mental.

Por isso, repensar a forma como se constrói a prova nas ações que envolvem doenças psíquicas laborais é urgente. Isso passa, necessariamente, pela revisão da hegemonia do modelo biomédico nas perícias e pela adoção de critérios mais humanizados e contextualizados, como os previstos na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que permite uma análise mais ampla, levando em conta os fatores ambientais, sociais e organizacionais que interferem na saúde e na capacidade laboral da pessoa.

Mais do que uma questão técnica, trata-se de uma escolha política: ou continuamos exigindo do trabalhador a comprovação de uma dor que o sistema se recusa a ver, ou passamos a escutar essa dor com seriedade, responsabilidade e justiça. E isso implica reconhecer que, no campo das doenças psíquicas laborais, a subjetividade não é um obstáculo à verdade, é, muitas vezes, a própria verdade que precisa ser reconhecida.

No ambiente acadêmico, o rigor metodológico constitui um pilar imprescindível. Antes de empreender uma pesquisa, somos introduzidos às disciplinas de metodologia, que nos ensinam a estruturar um trabalho científico com base em critérios reconhecidos e a seguir diretrizes normativas, como as da ABNT, que asseguram uniformidade, clareza e credibilidade às análises e conclusões. Tal exigência metodológica visa prevenir arbitrariedades, subjetividades e inconsistências que possam comprometer a validade dos resultados.

Contudo, ao transpor essa reflexão para o campo jurídico – especialmente no que tange às perícias em casos de doenças psíquicas ocupacionais, como a Síndrome de Burnout – constata-se uma evidente lacuna metodológica. Diferentemente da academia, onde a sistematização dos métodos é um imperativo, as perícias médicas, sobretudo em se tratando de transtornos psiquiátricos, carecem de critérios técnicos uniformes. As normas que regem esses procedimentos são, em sua maioria, genéricas, permitindo interpretações divergentes entre os profissionais e, conseqüentemente, análises permeadas por subjetividade e inconsistências. Essa fragilidade metodológica frequentemente impede a comprovação robusta do nexos causal ou concausal entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico, como demonstram diversos acórdãos emblemáticos.

Enquanto um artigo científico exige fundamentação teórica, hipóteses claras e metodologias replicáveis, a perícia em doenças psíquicas frequentemente não dispõe de um protocolo definido para a avaliação das condições laborais, dos sintomas apresentados e das dinâmicas organizacionais que contribuem para o sofrimento mental. A ausência de uma

normatização específica resulta em laudos que, por vezes, falham em captar a complexidade da relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental do trabalhador.

Nesse contexto, a especialização torna-se indispensável. Assim como a academia valoriza a expertise por meio de especializações, o campo das perícias deve exigir que os casos envolvendo doenças psíquicas sejam avaliados por profissionais com formação específica em saúde mental ocupacional. Peritos capacitados para compreender as nuances desses transtornos e os impactos do ambiente de trabalho podem oferecer análises mais precisas e justas, contribuindo para que o direito à saúde mental seja efetivamente garantido.

Além disso, é crucial que esses profissionais adotem instrumentos de avaliação psicológica e protocolos padronizados, embasados em evidências científicas, para que os laudos se apresentem de forma consistente e robusta, defendendo, assim, os direitos dos trabalhadores. Enquanto o rigor metodológico acadêmico permite a reprodução, o teste e o debate das conclusões, a ausência de critérios objetivos nas perícias favorece a prevalência de elementos subjetivos, o que se agrava em casos de doenças psíquicas – onde a comprovação de abuso, humilhação ou assédio moral é frequentemente escassa.

Portanto, a analogia com a produção acadêmica evidencia a urgente necessidade de se estabelecer um rigor metodológico também nas perícias relacionadas a doenças psíquicas ocupacionais. Assim como um artigo sem um método claro carece de validade, uma perícia sem protocolos bem definidos compromete não apenas a qualidade da análise, mas também o acesso à justiça e a dignidade do trabalhador. É imperativo que o sistema jurídico avance em direção à especialização e à normatização técnica, utilizando ferramentas científicas capazes de oferecer uma análise aprofundada e objetiva dos casos, garantindo que o direito à saúde mental se converta em uma realidade efetiva.

Ao se tratar da construção da prova no campo das doenças psíquicas laborais, portanto, é indispensável problematizar os critérios de cientificidade e objetividade que orientam as perícias, bem como discutir as fragilidades metodológicas que atravessam esse campo sensível da produção de conhecimento e da tomada de decisão judicial. A subjetividade não pode ser descartada como obstáculo técnico, mas sim compreendida como parte constitutiva do fenômeno analisado. A busca por objetividade, nesse caso, deve ser acompanhada de um olhar crítico sobre as estruturas organizacionais e os efeitos adoecedores das novas formas de gestão do trabalho, sob pena de se naturalizar o sofrimento e de se perpetuar a impunidade institucional.

#### 4.3 A LIMITAÇÃO INSTITUCIONAL DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE AO

## SOFRIMENTO PSÍQUICO: INÉRCIA, DESQUALIFICAÇÃO E RESPONSABILIDADE DESLOCADA

Quando se trata de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, o Direito do Trabalho brasileiro tem demonstrado um silêncio institucional que, embora nem sempre explícito, é profundamente eloquente. A inércia na criação de protocolos específicos, a ausência de normativas que orientem a atuação de peritos em casos de adoecimento mental e a timidez das decisões judiciais no reconhecimento do nexo causal entre sofrimento e ambiente laboral revelam um sistema que ainda se mantém distante da complexidade da realidade que deveria proteger.

Esse distanciamento não é acidental, ele é construído, sustentado e reproduzido por estruturas jurídicas e culturais que historicamente trataram o trabalho como espaço de produção e o trabalhador como engrenagem. Quando o adoecimento não aparece com sinais físicos, com lesões visíveis ou incapacidade imediata, ele tende a ser subestimado ou, pior, desqualificado. No caso das doenças psíquicas, isso se manifesta de forma ainda mais cruel: o sofrimento é, muitas vezes, interpretado como falta de preparo, fragilidade emocional ou dificuldade de adaptação, deslocando a responsabilidade do coletivo para o indivíduo.

Essa responsabilização subjetiva, que camufla a falha estrutural das organizações em cuidar da saúde de seus trabalhadores, encontra respaldo em práticas institucionais que insistem em operar com lógicas simplificadoras. A ausência de políticas públicas específicas voltadas à prevenção de doenças psíquicas no trabalho, a precarização dos mecanismos de fiscalização e a morosidade no reconhecimento da gravidade desses quadros revelam não apenas um despreparo técnico, mas uma falta de vontade política. O sofrimento mental, afinal, ainda é um tipo de dor que o sistema aprendeu a administrar com indiferença.

Do ponto de vista jurídico, essa postura se expressa na dificuldade de aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho quando se trata de sofrimento psíquico. A proteção à saúde do trabalhador, o princípio da dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho, embora presentes na Constituição e na CLT, nem sempre encontram concretude nos processos judiciais. Em muitos casos, o que se vê é uma resposta burocrática a uma demanda existencial, em que a forma prevalece sobre o conteúdo e o rito esvazia a escuta.

Essa limitação institucional também tem efeito pedagógico: ela ensina o trabalhador a não falar, a não reclamar, a não demonstrar fraqueza. O medo de ser rotulado, dispensado ou desacreditado impede muitos de buscar ajuda, e quando procuram, já o fazem em estágio avançado de adoecimento. O Judiciário, nesse contexto, deveria ser um espaço de

acolhimento e reparação, mas muitas vezes atua como reproduzidor da lógica produtivista que adoece, reforçando estigmas e exigindo provas que o sofrimento não tem como oferecer.

Superar essa limitação exige mais do que ajustes pontuais. É necessário reposicionar o Direito do Trabalho como instrumento de transformação social, capaz de reconhecer o sofrimento como linguagem legítima do corpo que resiste, e não como falha do sujeito que não se adequou. Isso implica rever protocolos, formar operadores do direito com escuta ativa e interdisciplinar, e reconhecer que o sofrimento psíquico não é invisível, ele apenas não se encaixa nas molduras jurídicas que insistem em ignorá-lo.

## **5 ENTRE A INVISIBILIZAÇÃO JURÍDICA E A NECESSIDADE DE UM NOVO PARADIGMA**

### **5.1 DESCONEXÃO E DIGNIDADE: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E O ENFRENTAMENTO DO BURNOUT NA ERA DIGITAL**

Segundo Marcos Mendanha (2021), uma das formas mais simples, e, paradoxalmente, mais negligenciadas, de proteger a saúde mental no ambiente laboral é reconhecer o descanso e o equilíbrio como pilares centrais da existência humana. O raciocínio é quase autoevidente: uma vida equilibrada pressupõe tempo real de descanso; quem efetivamente repousa previne a fadiga mental crônica, fortalece-se contra a Síndrome de Burnout (CID-11: QD85) e reduz sensivelmente o risco de adoecimento psíquico decorrente do estresse laboral contínuo.

Entretanto, esse equilíbrio é um privilégio para poucos. Em contextos como o da jornada 6x1, seis dias de trabalho para apenas um de descanso, ou nas dinâmicas impostas por jornadas duplas e triplas, o tempo destinado ao repouso se dissolve. Em especial, trabalhadores das camadas mais pobres da população, mulheres negras, mães solo e trabalhadores informais, cujas realidades estão marcadas pela luta cotidiana por sobrevivência, raramente têm acesso ao descanso como direito efetivo. Nesses casos, o repouso é substituído por uma rotina de exaustão contínua, evidenciando que o direito ao descanso, embora formalmente assegurado, se realiza apenas para uma parcela privilegiada da população.

Esse cenário revela uma dimensão estrutural da desigualdade: o repouso é seletivo. Enquanto parcelas mais altas da sociedade podem usufruir de férias, lazer e práticas de bem-estar, a maior parte da classe trabalhadora vive sob a lógica do sacrifício. O tempo é capturado pelas exigências do capital, e o corpo, transformado em recurso inesgotável, até que

adoece. A saúde mental, assim, passa a ser um reflexo direto das estruturas sociais que organizam o tempo de vida de forma desigual e injusta.

É por isso que a luta pelo descanso não pode ser reduzida a um imperativo moral de “cuidar de si”, nem limitada a recomendações genéricas sobre autocuidado. Trata-se de uma questão coletiva, que exige políticas públicas robustas e ações institucionais concretas. O direito à desconexão, por exemplo, deve ser encarado como uma política de saúde mental e um instrumento de enfrentamento à cultura da hiperprodutividade. Em uma sociedade conectada 24 horas por dia, onde o celular do trabalho vibra até na hora do jantar, o limite entre o tempo do capital e o tempo da vida desaparece, e, com ele, desaparece também o espaço para o repouso e para a recomposição psíquica.

Ao responder à pergunta 87 de sua obra, Mendanha (2023) reconhece que a prevenção do burnout envolve múltiplas dimensões: redes de apoio, rotinas saudáveis, lazer e práticas restaurativas. Portanto, conforme alerta Marcos Mendanha (2023), uma das formas mais simples, e, paradoxalmente, mais negligenciadas, de proteger a saúde mental no ambiente laboral é reconhecer o descanso e o equilíbrio como pilares centrais da existência humana. O raciocínio é quase autoevidente: uma vida equilibrada pressupõe tempo real de descanso; quem efetivamente repousa previne a fadiga mental crônica, fortalece-se contra a Síndrome de Burnout (CID-11: QD85) e reduz sensivelmente o risco de adoecimento psíquico decorrente do estresse laboral contínuo.

Desse modo, é fundamental deslocar o debate: em vez de responsabilizar o trabalhador por sua exaustão, é necessário responsabilizar as estruturas que o esgotam. A saúde mental no trabalho não será garantida por cartilhas de boas práticas isoladas, mas pela transformação concreta das condições laborais. O descanso não pode continuar sendo um privilégio de classe, precisa ser compreendido e protegido como um direito humano fundamental. Enquanto isso não acontecer, seguiremos tratando o burnout como falha individual, quando, na verdade, ele é sintoma de um sistema que devora o tempo, a energia e a subjetividade de quem trabalha.

Portanto, o direito à desconexão emerge como resposta jurídica e ética à profunda transformação das relações de trabalho na era digital. Embora ainda não haja previsão legal expressa no Brasil, Gauriau (2020) salienta que esse direito vem sendo reconhecido pela jurisprudência com base em diversos princípios e garantias constitucionais, “como o direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (arts. 6º e 195), à limitação da jornada (art. 7º, XIII e XIV), ao descanso e às férias (art. 7º, XV e XVII), ao lazer (art. 217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227)” (GAURIAU, 2020, p. 196).

A autora aponta ainda que fundamenta-se, sobretudo, no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), que orienta a proteção integral do trabalhador como sujeito de direitos e não mero recurso produtivo (GAURIAU, 2020). Em um mundo em que as fronteiras entre a vida profissional e pessoal se tornam cada vez mais tênues, garantir que os trabalhadores desfrutem de períodos efetivos de descanso e preservem sua saúde mental constitui um desafio crucial para os sistemas jurídicos contemporâneos. Nesse contexto, a experiência francesa destaca-se como modelo pioneiro, ao consagrar esse direito no ordenamento jurídico por meio de jurisprudência e acordos coletivos, inserindo-o em um arcabouço mais amplo de direitos fundamentais, como os de saúde, lazer e vida privada (GAURIAU, 2020).

Ao consagrar o direito à desconexão, o ordenamento jurídico francês não apenas reconheceu os impactos deletérios da hiperconexão na saúde mental dos trabalhadores, mas também propôs um caminho inovador: o do diálogo social. Esse modelo incentiva que as soluções para a desconexão sejam adaptadas às especificidades culturais e organizacionais de cada empresa, promovendo um equilíbrio entre a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador. Em um ambiente marcado pela constante evolução tecnológica, um regime jurídico rígido revela-se insuficiente para lidar com a complexidade das relações laborais, especialmente quando o tempo de trabalho se torna desmaterializado.

A ligação entre a garantia do direito à desconexão e a prevenção da Síndrome de Burnout é inegável. O Burnout, caracterizado pela exaustão física e emocional decorrente de condições de trabalho desgastantes, é agravado pela impossibilidade de os trabalhadores se desvincularem de suas ferramentas digitais. A constante disponibilidade, frequentemente interpretada como um indicativo de compromisso ou produtividade, corrói os períodos de repouso essenciais à regeneração física e mental. A ausência de um "capacete emocional" ou de "luvas metafóricas" ilustra a dificuldade em proteger o trabalhador dos impactos psicológicos e emocionais de um ambiente laboral tóxico.

A discussão sobre o direito à desconexão transcende a organização do trabalho, atingindo diretamente direitos fundamentais, como o repouso e a saúde. Impedir que o trabalhador se desligue efetivamente do ambiente profissional mina a eficácia das normas que regulam a jornada de trabalho, gerando uma sobrecarga que ultrapassa os limites do razoável e prejudica a saúde física e emocional do empregado.

Como se verá mais adiante, do ponto de vista jurídico, o direito à saúde e à dignidade encontra respaldo na Constituição Federal, que, em seu artigo 6º, estabelece a saúde como direito social, e no artigo 1º, inciso III, que consagra a dignidade da pessoa humana como

fundamento do Estado Democrático de Direito. Essa proteção constitucional impõe ao Estado e aos demais entes federados o dever de adotar medidas que garantam condições de trabalho compatíveis com o respeito à integridade física e mental dos trabalhadores. Assim, a implementação do direito à desconexão deve ser compreendida não apenas como uma política de organização do trabalho, mas como uma exigência constitucional para assegurar o direito fundamental à saúde e à dignidade, protegendo os trabalhadores dos impactos adversos da hiperconectividade.

Contudo, a efetivação desse direito no ambiente laboral exige um esforço coletivo e sensível às dinâmicas de cada setor econômico. O modelo de diálogo social promovido na França demonstra que a desconexão não deve ser vista como oposição aos interesses empresariais, mas como uma estratégia para construir um ambiente de trabalho sustentável e produtivo. O equilíbrio alcançado por meio de negociações entre empregadores e trabalhadores reforça a ideia de que o direito à desconexão é uma necessidade imperativa para a promoção de relações laborais dignas.

No Brasil, o reconhecimento desse direito ainda se encontra em estágio incipiente, mas a crescente preocupação com o Burnout e outras doenças ocupacionais posiciona a desconexão no centro das discussões sobre saúde no trabalho. Em um cenário de expansão do teletrabalho e jornadas flexíveis, o direito à desconexão emerge como uma ferramenta poderosa para mitigar os danos causados pela fusão entre vida profissional e pessoal, funcionando como um mecanismo de preservação da dignidade e da saúde mental dos trabalhadores.

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção à saúde e à dignidade do trabalhador se reflete na possibilidade de se desligar efetivamente do trabalho durante períodos de descanso, férias ou feriados, de modo a assegurar o direito ao repouso e à recuperação física e mental. Embora ainda não haja uma legislação específica que discipline esse direito, a construção jurisprudencial tem se apoiado em dispositivos constitucionais que protegem a intimidade, a saúde, o repouso, o lazer e a convivência familiar, fundamentos essenciais para a promoção da dignidade humana.

O reconhecimento jurídico da Síndrome de Burnout como doença ocupacional, portanto, exige não apenas avanços nos critérios diagnósticos e periciais, mas também uma transformação cultural na forma como as relações de trabalho são estruturadas e reguladas, promovendo o resgate da dignidade do trabalhador em um contexto de crescente desumanização laboral. Como mencionado em capítulo anterior, essa transformação passa pela implementação de políticas e práticas que, analogamente aos Equipamentos de Proteção

Individual (EPIs) utilizados para a segurança física, possam oferecer "EPIs" para a saúde mental, não na forma de dispositivos físicos, mas por meio de medidas que assegurem ambientes de trabalho saudáveis e que valorizem o bem-estar psíquico dos trabalhadores.

Em conclusão, o direito à desconexão e, por extensão, o direito à saúde e à dignidade, devem ser interpretados à luz dos princípios constitucionais, que impõem ao Estado e à sociedade o dever de proteger o trabalhador em sua integralidade. A transformação proposta não é apenas técnica, mas também cultural e legislativa, visando assegurar que o progresso tecnológico contribua para a melhoria da qualidade de vida e não para a exploração e subordinação dos trabalhadores a redes digitais sem limites.

## 5.2 POR UMA RECONSTRUÇÃO ÉTICO-JURÍDICA DA SAÚDE NO TRABALHO: A CIF COMO RUPTURA COM A LEITURA PATOLÓGICA E CAMINHO PARA A ONTOLOGIA DO TRABALHADOR

No enfrentamento das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, é preciso ampliar o olhar para além da lógica médica clássica que entende o adoecer como um desvio individual a ser corrigido ou normalizado. A leitura tradicional, centrada na patologia e na produtividade perdida, tende a reduzir a experiência do sofrimento a um código diagnóstico, esvaziando as dimensões sociais, ambientais e subjetivas que atravessam a relação entre saúde e trabalho. Nesse contexto, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), proposta pela Organização Mundial da Saúde, surge como uma alternativa crítica e potente a essa abordagem restritiva.

Ao contrário do modelo biomédico, que privilegia a identificação da doença e suas manifestações clínicas, a CIF propõe uma compreensão mais ampla da saúde, centrada na funcionalidade e na interação entre o sujeito e seu contexto de vida, ou seja, uma análise genuinamente biopsicossocial. Parte-se do entendimento de que a saúde não se reduz à ausência de sintomas, mas envolve a capacidade do indivíduo de realizar suas atividades, participar da vida social e manter sua autonomia, ainda que conviva com alguma condição de saúde.

Nesse sentido, como observa Bonetti (2022) o atual modelo pericial, ainda fortemente ancorado em uma lógica biomédica restritiva, revela-se insuficiente para captar a complexidade do adoecimento relacionado ao trabalho. Torna-se urgente sua transformação em uma abordagem inter e multidisciplinar, capaz de integrar, de forma articulada, os fatores sociais, econômicos, culturais, tecnológicos, históricos e laborais que atravessam a

experiência do trabalhador. Segundo a autora (BONETTI, 2022) é imprescindível repensar os processos de avaliação da incapacidade à luz de uma perspectiva biopsicossocial, que seja sensível à realidade concreta dos sujeitos e promova decisões mais justas, humanizadas e alinhadas à dignidade da pessoa humana.

Portanto, aplicar a CIF ao contexto das doenças psíquicas laborais, como a síndrome de burnout, significa deslocar o foco da "prova do diagnóstico" para a escuta do impacto real que o trabalho tem sobre a vida da pessoa. Não se trata de negar a importância da clínica, mas de complementar a avaliação com outros parâmetros: como o trabalhador vivencia o adoecimento? Quais barreiras ambientais, organizacionais ou relacionais agravam sua condição? Que tipo de apoio, ou ausência dele, contribui para a sua permanência ou agravamento?

Nesse sentido, a CIF pode e deve ser incorporada também no âmbito da Justiça do Trabalho, sobretudo em ações que envolvem adoecimento ocupacional, incapacidade laborativa, reabilitação profissional e a análise do nexo causal entre o trabalho e a doença como nos casos de burnout, assédio moral, LER/DORT, entre outros. Trata-se de um instrumento técnico-científico que complementa a CID, permitindo uma avaliação mais humanizada e concreta da condição funcional do trabalhador. Embora seu uso ainda seja incipiente na justiça trabalhista brasileira, ela oferece ferramentas valiosas tanto para a prova pericial quanto para a fundamentação jurídica.

Na prova pericial, por exemplo, a CIF permite descrever não apenas a doença em si, mas o impacto funcional da condição no cotidiano da pessoa. Com isso, torna-se possível avaliar com mais precisão a compatibilidade entre a função exercida e as limitações reais do trabalhador. Ao considerar também os fatores ambientais como metas abusivas, ausência de pausas, ou clima organizacional hostil, a CIF possibilita uma avaliação mais contextualizada e fiel à realidade concreta do labor.

No campo jurídico, ela fortalece os argumentos constitucionais em torno da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da saúde como direito social (art. 6º) e do trabalho decente como valor fundamental. Também subsidia decisões em ações indenizatórias por danos morais e materiais, justificando a caracterização da incapacidade como total/parcial ou temporária/permanente. Em situações de readaptação funcional ou retorno ao trabalho, a CIF também é essencial para orientar a necessidade de ajustes razoáveis, especialmente à luz da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Um exemplo hipotético pode ilustrar essa aplicação: imagine uma trabalhadora bancária afastada por burnout. Enquanto a CID apenas indicaria um código como "Z73.0 –

Estado de esgotamento", a CIF detalharia as limitações reais enfrentadas por essa pessoa: b152 (funções emocionais) – comprometimento moderado; d240 (lidar com o estresse e outras demandas psicológicas) – comprometimento grave; d850 (manter o emprego) – comprometimento grave; e310 (apoio de colegas e supervisores) – barreira significativa; e590 (políticas, legislação e serviços relacionados ao trabalho) – ausência de suporte institucional.

Esse tipo de abordagem mostra que há uma limitação efetiva no desempenho laboral, mesmo quando o quadro clínico, isoladamente considerado, poderia ser interpretado como subjetivo ou reversível.

Contudo, para que a CIF seja efetivamente utilizada, é necessário superar alguns desafios: a pouca familiaridade de peritos e juízes com o instrumento, a resistência em reconhecer incapacidades psíquicas com base na funcionalidade e a ausência de previsão legal expressa que exija seu uso. Os caminhos possíveis passam pela capacitação de operadores do direito e da saúde, pelo uso da CIF por advogados nas petições iniciais e quesitos periciais, e pela promoção de laudos multidisciplinares (incluindo psiquiatras, psicólogos, assistentes sociais e ergonômistas), capazes de captar a complexidade do adoecimento mental.

Importante lembrar que a CIF foi oficialmente adotada pelo Brasil desde 2003 (Portaria nº 1.060/2002 do Ministério da Saúde), e é utilizada pelo INSS em avaliações periciais, como nas concessões de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. Sua adoção no Judiciário é também recomendada por organismos internacionais, como a OMS e a ONU, como parte de um esforço para garantir decisões mais justas e baseadas no modelo biopsicossocial da saúde.

Ao propor uma leitura ampliada da funcionalidade e da incapacidade, a CIF rompe com a ideia de que saúde é sinônimo de normalidade clínica. Ela devolve complexidade à experiência humana e convida o sistema jurídico a assumir um papel menos punitivo e mais restaurativo. Em tempos de naturalização do sofrimento psíquico no mundo do trabalho, esse gesto, de ampliar a escuta e respeitar a singularidade de cada história, pode ser um primeiro passo para transformar o direito do trabalho em instrumento efetivo de cuidado e justiça social.

Portanto, esse modelo também permite visibilizar um aspecto muitas vezes negligenciado pelas perícias tradicionais: o papel das relações de trabalho como fator de exclusão ou inclusão social. Um ambiente tóxico pode não apenas adoecer, mas impedir o retorno saudável ao trabalho, mesmo quando os sintomas clínicos diminuem. A CIF, ao considerar fatores contextuais e ambientais, oferece instrumentos para reconhecer essas nuances, fundamentais quando o objetivo é proteger, e não apenas rotular.

Além disso, a adoção da CIF promove uma ruptura epistemológica: ela não busca enquadrar o trabalhador em categorias estanques, mas compreender sua condição a partir de múltiplas dimensões. Isso é especialmente relevante em casos como o burnout, cujo diagnóstico ainda enfrenta resistência justamente por não se encaixar com clareza nos parâmetros da medicina tradicional. Ao permitir que a funcionalidade seja avaliada em relação às condições reais de trabalho, e não apenas à sintomatologia.

Como anteriormente consignado, incorporar a CIF no contexto jurídico-trabalhista exige, no entanto, uma mudança de cultura institucional. Peritos, juízes, advogados e gestores públicos precisam ser capacitados para utilizar esse instrumento não como um apêndice técnico, mas como uma ferramenta de escuta ativa e de contextualização da prova. Isso inclui reconhecer que o sofrimento não se manifesta apenas no corpo ou no laudo, mas também no silêncio, na desistência e na invisibilidade daqueles que não conseguem mais sustentar uma rotina de exigências incompatíveis com a saúde mental.

Essa inflexão, no entanto, exige mais do que uma mudança de método: demanda uma mudança de paradigma. Pensar a saúde do trabalhador para além dos sintomas, dos códigos diagnósticos e das métricas de produtividade é um gesto que exige coragem teórica, política e institucional. No atual contexto, marcado pela fragmentação do sujeito e pela objetivação do sofrimento, torna-se urgente recuperar uma ontologia do trabalhador, ou seja, uma concepção que o reconheça como um ser integral, histórico, afetado pelas estruturas de poder, pelas relações que estabelece e pelos sentidos que atribui ao que faz.

A saúde, nesse horizonte, deixa de ser entendida apenas como “capacidade de continuar produzindo” e passa a ser vista como parte do direito de existir com dignidade. Isso implica deslocar o centro da discussão: não se trata apenas de curar ou atestar, mas de reconhecer que o modo como o trabalho está estruturado pode negar a própria condição de sujeito de quem trabalha. Quando o ambiente profissional exige a autonegação constante, silenciar emoções, esconder fragilidades, ultrapassar limites físicos e psíquicos para atender demandas inatingíveis, o que se perde não é só o bem-estar, mas a própria possibilidade de estar no mundo de maneira plena.

Essa reconstrução ética exige que o Direito do Trabalho abandone o papel de mero regulador técnico e assuma a responsabilidade de ser um campo de resistência e cuidado. Isso significa tomar a saúde do trabalhador não apenas como ausência de doença, mas como presença ativa de vínculos, sentido, reconhecimento e proteção. Uma abordagem ontológica nos convida a entender que o sofrimento psíquico não é um “problema do indivíduo”, mas um sintoma de uma estrutura que nega a humanidade do outro em nome da produtividade.

Ao adotar essa perspectiva, é possível tensionar noções consolidadas, como “capacidade laborativa”, “adaptação” ou “eficiência”, que muitas vezes funcionam como filtros para excluir justamente aqueles que mais precisam de amparo. O que se propõe aqui não é a idealização do trabalhador como alguém invulnerável, mas o reconhecimento da vulnerabilidade como parte legítima da experiência de trabalhar. Toda política ou decisão jurídica que ignora essa dimensão está, ainda que involuntariamente, produzindo exclusão.

Esse olhar também exige um reposicionamento do papel institucional das empresas, dos sindicatos e dos próprios operadores do direito. Se a centralidade do trabalho na vida das pessoas é inegável, então cabe ao sistema jurídico garantir que essa centralidade não seja exercida às custas da saúde mental e da subjetividade do trabalhador. Isso exige políticas de prevenção, estruturas acolhedoras, mas também mudanças de paradigma: é preciso parar de tratar o sofrimento como ruído e começar a escutá-lo como linguagem.

Por uma ontologia do trabalhador, entende-se, então, a necessidade de reconstruir a noção de saúde no trabalho como um conceito ético, relacional e coletivo. Um conceito que reconheça o sujeito não apenas como força de trabalho, mas como alguém que pensa, sente, sofre e cria, e que tem o direito de ser protegido, ouvido e respeitado. Esse não é apenas um dever jurídico; é um compromisso com a própria ideia de justiça social.

### 5.3 A FUNÇÃO CONTRAMAJORITÁRIA DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DA PRECARIZAÇÃO: RECONHECER, PROTEGER E REPARAR

Discutir o papel contramajoritário do direito do trabalho na era da precarização exige, antes de tudo, reconhecer que a proteção ao meio ambiente do trabalho constitui um imperativo jurídico e civilizatório. Não se trata apenas de garantir condições mínimas para o desempenho da atividade laboral, mas de assegurar um espaço que preserve a saúde, a integridade física e psíquica, e, sobretudo, a dignidade de quem trabalha. O meio ambiente do trabalho é, portanto, um bem jurídico de natureza fundamental, e sua violação representa não apenas uma afronta contratual, mas uma transgressão direta aos direitos humanos.

A proteção da saúde do trabalhador não é uma concessão, tampouco um bônus remuneratório por trabalhar em condições insalubres. Como mencionado no primeiro capítulo, trata-se de um direito fundamental, expressamente garantido pela Constituição Federal (arts. 6º, 7º, XXII; 200, II e VIII; e 225), pela Consolidação das Leis do Trabalho (especialmente o art. 168, III), pela Lei nº 8.080/90 e por um robusto conjunto de normas regulamentadoras que compõem a legislação infraconstitucional.

Apesar desse arcabouço normativo, observa-se, na prática, uma inversão de valores. O ordenamento jurídico, influenciado por uma lógica economicista, tem priorizado a monetarização do risco em detrimento da prevenção. Como crítica Cláudio Brandão (2015), criou-se uma cultura jurídica de convivência com o mal, em que o pagamento de adicionais ou indenizações parece mais aceitável do que o investimento em ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Com isso, o direito do trabalho passou a atuar mais na reparação tardia do dano do que na sua prevenção ativa, distanciando-se de seu compromisso histórico com a dignidade da pessoa humana.

No entanto, a prevenção deve ocupar o centro do debate jurídico-laboral. A natureza jurídica do princípio da prevenção exige uma base normativa sólida, e seu fundamento está tanto nas normas internas quanto nos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. As Convenções nº 155 e 187 da OIT, por exemplo, atribuem ao empregador o dever de eliminar, reduzir e controlar riscos no ambiente de trabalho, mediante planejamento e participação ativa dos trabalhadores. A Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na 71ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (1985), estabelece que os empregadores devem desenvolver serviços de saúde no trabalho com funções essencialmente preventivas, voltados à promoção de ambientes salubres e à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores. Como destacam Opuszka e Stolz (2014, p. 419),

a Convenção n. 161 da OIT [...] tornou obrigatório o desenvolvimento por parte dos empregadores de serviços de saúde no trabalho com funções basicamente preventivas. Este requisito é indispensável, segundo entendimento da referida Convenção, para constituir e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de modo a favorecer a saúde física e mental em níveis ótimos na relação de trabalho.

Essas diretrizes conferem uma função preventiva autônoma à responsabilidade civil do empregador, que deve operar por meio de mecanismos de controle prévio e razoável dos riscos labor-ambientais, e não apenas como instrumento de reparação posterior, a prevenção não pode mais ser tratada como um “plus” eventual, mas como uma exigência jurídica e ética que estrutura o próprio conceito de trabalho digno.

Historicamente, a preocupação com o meio ambiente do trabalho remonta à própria gênese da Medicina do Trabalho. Bernardino Ramazzini, no século XVIII, já advertia que a origem de muitas doenças estava nas condições laborais degradantes (RAMAZZINI, 2016). Desde então, a ideia de que trabalhar não deve adoecer tem se consolidado como valor civilizatório, ainda que frequentemente negligenciado em nome da produtividade. A Organização Internacional do Trabalho já demonstrava, desde 1976, com seu Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT), que a

prevenção dos riscos deve incluir não apenas os agentes físicos e químicos, mas também os fatores psíquicos e organizacionais, como a extensão da jornada e a pressão excessiva por resultados.

Diante desse contexto, é possível afirmar que quando ocorrem danos ao meio ambiente de trabalho, não se está diante de uma simples violação contratual. Trata-se da afronta direta a múltiplos direitos fundamentais, incluindo a saúde, a integridade psíquica, a vida digna e a própria liberdade. Em tempos de mutações tecnológicas e sociais, a prevenção dos riscos laborais deve ser repensada como estratégia democrática, capaz de envolver os próprios trabalhadores na construção de ambientes mais humanos e sustentáveis. Os princípios gerais de prevenção consagrados no ordenamento europeu (Diretiva 89/391/CEE), ao afirmarem que o trabalho deve ser adaptado ao ser humano, e não o contrário, oferecem inspiração concreta para reorientar o papel do direito do trabalho frente à barbárie silenciosa do adoecimento laboral.

Entretanto, esse dever de cuidado frequentemente é esvaziado em contextos sociais marcados pela desigualdade e pela exclusão. A ausência de políticas públicas de proteção social robustas, como renda mínima, seguridade universal e pleno acesso à Justiça do Trabalho, amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de empregadores que negligenciam direitos. Como bem apontam Opuszka e Stolz (2014, p. 420),

a contratação ilegal encontra campo fértil em um ambiente de muitas desigualdades e exclusões sociais e de poucas garantias sociais de subsistência (renda mínima, por exemplo), o que leva um grande contingente de pessoas a se submeter a qualquer relação de trabalho, ainda que contrarie a legislação trabalhista.

A responsabilidade do empregador, portanto, é ampla e vai muito além de evitar acidentes físicos visíveis. Ela abrange o dever legal e ético de assegurar um ambiente de trabalho física e psicologicamente saudável, o que inclui, entre outras obrigações, a realização periódica de exames médicos (conforme o art. 168 da CLT), o mapeamento e monitoramento dos riscos psicossociais, e a adoção de medidas organizacionais compatíveis com os limites humanos e com a dignidade da pessoa trabalhadora. Esse compromisso torna-se ainda mais urgente em setores marcados por elevado grau de estresse e sobrecarga emocional, como o bancário, o da saúde e o da educação, nos quais jornadas extensas, metas agressivas e vigilância constante favorecem o esgotamento e o adoecimento.

Ao tratar da responsabilidade do empregador frente aos riscos psicossociais do ambiente de trabalho, Mendanha (2023) ressalta que essa obrigação não se limita aos aspectos

objetivos da atividade, mas também abrange elementos subjetivos relacionados à compatibilidade entre o trabalhador e as exigências do cargo. Com base no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, ele destaca que:

Conforme o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, em última análise, recai sobre o empregador a obrigação de extinguir ou reduzir ao máximo todo e qualquer risco advindo do trabalho, ainda que o risco se apoie em questões subjetivas inerentes ao próprio trabalhador, como é o caso de um possível conflito de valores entre esse e o trabalho. Também por esse motivo, enfatizo a importância de, sempre que possível, haver a estruturação de um rigoroso processo seletivo para cada pessoa a ser admitida pela instituição. (MENDANHA, 2023, p. 140).

A compreensão de que os casos envolvendo doenças psíquicas relacionadas ao trabalho devem ser analisados sob a ótica da responsabilidade subjetiva do empregador, conforme previsto no *caput* do artigo 927 do Código Civil (Lei n. 10.406/2002), reflete não apenas uma aderência à jurisprudência majoritária, mas também uma visão que impõe limites importantes à efetividade da tutela jurídica da saúde mental no trabalho.

A responsabilização subjetiva exige a demonstração de três elementos essenciais: o dano, o nexo causal e a culpa do empregador, seja esta por ação ou omissão, dolosa ou culposa (negligência, imprudência ou imperícia). No entanto, como reconhece Mendanha (2023, p. 257), essa configuração coloca o trabalhador em uma posição de profunda desvantagem processual, especialmente em casos de adoecimento psíquico. Isso porque, ao contrário das doenças físicas evidentes, os transtornos mentais carregam consigo um alto grau de subjetividade, dificuldade probatória e um estigma social que, muitas vezes, recai sobre o próprio trabalhador como “culpado” por seu estado emocional.

Essa exigência de comprovação individualizada da culpa do empregador ignora, em grande medida, como se viu, a lógica sistêmica do adoecimento mental nas empresas, desconsiderando a cultura organizacional tóxica, a sobrecarga crônica, a ausência de pausas, o assédio institucional e a precarização das relações laborais como fatores estruturantes do sofrimento psíquico. Como pontua Bruno Chapadeiro Ribeiro (2024), essa abordagem tradicional da responsabilidade subjetiva perpetua um modelo reducionista e individualizante, que impede a compreensão do adoecimento como produto de um processo coletivo e historicamente determinado pelas condições de trabalho e pelo modo de produção capitalista.

Além disso, o modelo subjetivo de responsabilização frequentemente colide com o princípio da precaução, consagrado no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, que impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Ao restringir a reparação apenas aos casos em que há culpa comprovada, a justiça do trabalho desconsidera a presunção fática de nexo causal em ambientes laborais sabidamente adoecedores, o que acaba

por reforçar a invisibilização do sofrimento e a impunidade institucional.

Assim, em tempos de retração de direitos, flexibilização de vínculos, esvaziamento da negociação coletiva e avanço de novas formas de informalidade institucionalizada, o direito do trabalho enfrenta um dilema profundo: seguir os ventos da lógica majoritária que normaliza a precarização, ou afirmar sua vocação histórica como campo de resistência, proteção e justiça social. A escolha não é meramente técnica, é ética, política e civilizatória.

Diante disso, a reflexão que se impõe é a de que, embora a responsabilidade subjetiva continue a ser o paradigma jurídico predominante, ela não pode ser aplicada de forma mecânica e descontextualizada. Em casos de adoecimento mental no trabalho, é imprescindível uma leitura crítica e sistêmica, que leve em consideração as evidências de gestão nociva, a concausalidade e os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral.

Assim, a superação dos entraves da responsabilidade subjetiva não depende apenas da produção de provas robustas, mas da reconstrução do próprio olhar jurídico sobre o sofrimento no trabalho, reconhecendo-o como uma forma de violência institucional que demanda respostas mais efetivas, seja por meio da inversão do ônus da prova, da adoção do nexu técnico-epidemiológico ou da ampliação do uso da responsabilidade objetiva nas hipóteses de violação do meio ambiente do trabalho saudável.

Assumir uma função contramajoritária significa, nesse contexto, sustentar o compromisso com a dignidade do trabalho mesmo quando as forças predominantes do mercado e do discurso político insistem em priorizar eficiência, lucro e “adaptabilidade”. Trata-se de garantir que o sistema jurídico não seja cúmplice da lógica que adocece, silencia e descarta sujeitos, mas que se posicione como barreira de contenção à naturalização da violência organizacional.

O caso do burnout é ilustrativo. Embora a síndrome tenha sido reconhecida como fenômeno ocupacional pela CID-11, sua apropriação institucional ainda esbarra em modelos normativos e culturais que hesitam em responsabilizar estruturas produtivas. O Judiciário, os peritos, os próprios empregadores, todos parecem mais confortáveis em atribuir o sofrimento à fraqueza individual do que em rever os modelos de gestão que o geram. Romper com esse ciclo requer mais do que atualização de códigos: exige reconhecimento institucional e jurídico do sofrimento como forma de violência estrutural, proteção ativa de quem adoeceu, e reparação efetiva dos danos causados pela lógica de superexploração.

A atuação contramajoritária do direito do trabalho, portanto, passa por resgatar sua raiz mais fundamental: ser um instrumento de equilíbrio frente a desigualdades históricas. E isso inclui não apenas julgar com sensibilidade, mas também produzir normativas, interpretar

provas, conduzir perícias e formar operadores com base em uma escuta ampliada e não defensiva da dor. Em um tempo em que até o sofrimento é gerenciado como custo, proteger quem adoecer tornou-se um ato de resistência.

A proteção ao meio ambiente do trabalho não pode ser dissociada do direito fundamental à saúde nem reduzida a uma dimensão meramente técnica da engenharia de segurança. Trata-se de um direito de matriz constitucional e ambiental, que compreende o espaço laboral como parte integrante do meio ambiente ecologicamente equilibrado. Mais do que garantir a integridade física do trabalhador, essa perspectiva amplia a noção de saúde para abarcar também aspectos psíquicos, relacionais e organizacionais. Nesse sentido, a promoção de um ambiente de trabalho saudável deve ser entendida como expressão concreta da dignidade da pessoa humana e como uma condição para o exercício pleno da cidadania laboral. Como apontam Opuszka e Stolz (2014, p. 432),

o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado – e no qual se inclui o meio ambiente de trabalho – deve ser visto, tanto como corolário dos princípios protecionistas da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores como também um instrumento de efetividade da humanização das relações contratuais trabalhistas.

Reconhecer essa centralidade é essencial para romper com a lógica que naturaliza a precarização e recolocar o ser humano no centro da regulação jurídica do trabalho.

Além disso, é importante frisar que reconhecer a saúde mental dos trabalhadores como valor jurídico não é incompatível com o desempenho econômico das empresas, ao contrário. Segundo Mendanha (2023) pesquisas recentes da Universidade de Oxford (DE NEVE; KAATS; WARD, 2023) demonstram que ambientes laborais mais saudáveis, onde o bem-estar dos trabalhadores é valorizado, tendem a apresentar melhores resultados em desempenho financeiro, avaliação corporativa e produtividade sustentada. Isso reforça que não há oposição entre cuidado e resultado: o que existe é uma escolha entre um modelo que adoecer e outro que constrói valor a partir da proteção mútua.

Nesse cenário de crescente precarização e invisibilização do sofrimento no trabalho, é urgente que o direito do trabalho recupere sua função contramajoritária, não como resistência abstrata ao avanço econômico, mas como instrumento técnico e ético de proteção da dignidade humana. Reconhecer o sofrimento, proteger quem trabalha e reparar o que foi violado são gestos que afirmam a centralidade da vida frente à lógica do descarte. Isso passa, necessariamente, pela defesa da redução da jornada de trabalho como política pública de saúde. Trabalhar menos não é um privilégio, é uma estratégia de sobrevivência. O

esgotamento psíquico que marca a vida de milhares de trabalhadoras e trabalhadores, traduzido muitas vezes no diagnóstico de burnout, é o resultado direto de um modelo que sobrecarrega, desregula e exige disponibilidade permanente. Reduzir a jornada significa criar espaço para o descanso, para a convivência, para o cuidado de si, dimensões essenciais para prevenir o adoecimento mental e restaurar o sentido do trabalho como parte da vida, e não como aquilo que a consome por inteiro.

A já mencionada escala 6x1, ainda amplamente adotada, ilustra bem essa lógica esgotante. Trabalhar seis dias para descansar apenas um, compromete profundamente a recuperação física e psíquica do corpo trabalhador. Quando esse único dia de folga é absorvido por tarefas domésticas, deslocamentos ou por funções invisíveis, o tempo de repouso torna-se simbólico. O direito ao descanso, previsto constitucionalmente, é esvaziado de sua função restauradora. Em setores marcados por exigências emocionais intensas, como saúde, educação, serviços sociais e atendimento ao público, a imposição de jornadas contínuas compromete não apenas a saúde individual, mas também a qualidade do serviço prestado à coletividade. Diante disso, a adoção de escalas como a 4x3 (quatro dias de trabalho seguidos por três dias de descanso) surge como alternativa mais humanizada e factível. Não se trata de romper com a lógica produtiva, mas de reorganizá-la à luz do cuidado e da sustentabilidade subjetiva.

A jornada reduzida pode ser uma estratégia preventiva contra o burnout, promovendo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ao mesmo tempo em que reduz os níveis de estresse e exaustão mental. Como propõe Pessoa (2023), essa interpretação exige uma leitura contemporânea do artigo 7º da Constituição Federal, que permite a negociação coletiva como instrumento legítimo de ajuste da jornada de trabalho. Trata-se, portanto, de uma oportunidade de adaptação às novas demandas sociais e tecnológicas, mas também de promoção concreta da saúde mental no ambiente laboral. Como destaca Fonseca (2011, p. 47),

“por mobilizar interesses diametralmente opostos de trabalhadores e capitalistas, constata-se que a alteração dos tempos de trabalho se processa de acordo com o resultado da correlação de forças entre classes sociais, materializado em diferentes momentos históricos pelo Direito. Significa dizer que a questão da redução da duração semanal do trabalho é essencialmente política, de modo que jamais se efetivará por mera espontaneidade do sistema produtivo. Tanto é assim que os avanços tecnológicos conquistados ao longo das últimas décadas, ainda que tenham gerado imenso aumento na produtividade, não instauraram qualquer redução emancipadora dos tempos de trabalho. Muito pelo contrário, têm se expressando em desemprego de uns e alongamento da jornada de outros.”

A verdadeira inovação, portanto, não está em plataformas de escuta ou pausas

terapêuticas oferecidas como solução simbólica, mas em um novo desenho do tempo e do trabalho. O controle sobre o tempo, como afirma Fonseca (2011, p. 37), “manifesta-se em poder condicionante de todo um modo de vida, expressando-se em degradação da liberdade humana”. Retomar o princípio da proteção à parte hipossuficiente, insculpido no pacto constitucional, exige mais do que discursos sobre bem-estar; exige políticas públicas estruturantes que enfrentem frontalmente o avanço do neoliberalismo no mundo do trabalho.

Outro ponto central é o direito à desconexão, especialmente diante da expansão acelerada do teletrabalho e do uso de tecnologias digitais que prolongam a jornada de forma invisível. A ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de vida impõe ao trabalhador uma sensação constante de vigilância e disponibilidade. Isso não apenas afeta o equilíbrio psíquico, como destrói o espaço íntimo necessário à autonomia e à reconstrução subjetiva. O reconhecimento jurídico do direito à desconexão, já debatido na doutrina e em algumas decisões jurisprudenciais, deve ser entendido como medida fundamental de proteção da saúde mental e da liberdade individual no século XXI.

Paralelamente, é urgente a redução da jornada semanal de trabalho, sem redução salarial, como política redistributiva e de combate ao desemprego estrutural. Trata-se de uma medida que dialoga não apenas com a necessidade de proteção à saúde psíquica, mas também com a reorganização do tempo social. Trabalhar menos não significa produzir menos, mas sim permitir que o tempo livre seja convertido em desenvolvimento pessoal, cuidado, cultura, participação política e convivência.

Nesse processo de reconstrução dos direitos trabalhistas, o fortalecimento da negociação coletiva deve ocupar posição central. É preciso reconhecer o papel histórico e estratégico dos sindicatos como representantes legítimos da classe trabalhadora, garantindo meios institucionais para que Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho sejam não apenas respeitados, mas valorizados como instrumentos de resistência e produção normativa própria.

Outro ponto central diz respeito à proibição expressa de metas abusivas e de mecanismos de vigilância invasiva, sobretudo aqueles sustentados por tecnologias de inteligência artificial e big data, que operam sob lógicas de controle algorítmico cada vez mais sofisticadas. Essa forma de gestão não só intensifica o sofrimento psíquico como naturaliza a desumanização do ambiente de trabalho, transformando o trabalhador em variável numérica sujeita à constante avaliação e pressão.

É igualmente necessário garantir padrões mínimos de remuneração, com a instituição de pisos salariais por setor e função, vinculados à atualização real e periódica para evitar a corrosão do poder de compra. A remuneração digna é, por si só, fator de promoção de saúde e

estabilidade social, além de elemento estruturante de um contrato de trabalho minimamente justo.

No campo da saúde laboral, propõe-se a criação de protocolos nacionais voltados à proteção da saúde mental no trabalho, com caráter preventivo e não apenas reparatório. Esses protocolos devem articular a atuação do Sistema Único de Saúde (SUS), do Ministério do Trabalho e dos sindicatos, assegurando uma abordagem interinstitucional, técnica e democrática sobre o tema.

Por fim, torna-se imprescindível enfrentar com firmeza os processos de pejetização e fragmentação contratual, que fragilizam direitos e desestruturam a proteção trabalhista. Para tanto, defende-se a requalificação dos vínculos de trabalho precarizados e a inversão do ônus da prova em casos de fraude contratual, de modo a responsabilizar empregadores que burlam a legislação por meio de mecanismos de subordinação disfarçada.

Essas medidas não são exaustivas, mas representam um ponto de partida para a reconstrução de um direito do trabalho que cumpra, de fato, sua função protetiva. Um direito que não se limite a acompanhar o mercado, mas que seja capaz de civilizá-lo.

Nesse contexto, merece destaque a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que embora voltada principalmente à capacitação e à gestão de riscos no ambiente laboral, abre importante precedente ao mencionar os riscos psicossociais como parte do universo normativo da saúde e segurança no trabalho. Essa abertura normativa é significativa: ela oferece base concreta para a construção de futuras regulamentações específicas sobre saúde mental no trabalho, reconhecendo que não apenas máquinas, mas também pessoas adoecem, e que prevenir esse adoecimento deve ser parte central de qualquer política trabalhista responsável. O reconhecimento e a regulação dos riscos psicossociais pela via normativa é um passo importante para transformar a dor em pauta, o sofrimento em direito e a exaustão em um chamado urgente à mudança.

Nesse sentido, é preciso lembrar que o Direito, enquanto instrumento voltado à organização da vida em sociedade, não pode se manter inerte diante das transformações do mundo do trabalho. Ao contrário, deve ser capaz de se adaptar às novas realidades e necessidades sociais, sobretudo quando essas mudanças revelam quadros crescentes de adoecimento e violação de direitos fundamentais. A proposta não é frear o desenvolvimento econômico ou a inovação empresarial, mas, sim, possibilitar sua expansão de forma verdadeiramente sustentável, uma sustentabilidade que inclua a saúde mental dos trabalhadores como valor inegociável.

É preciso romper com o ciclo de naturalização da exploração e de medicalização da

dor. Como pontua Christophe Dejours (1992), o sofrimento psíquico no trabalho não é uma exceção, mas uma expressão direta de como o trabalho está organizado nas sociedades capitalistas. O que precisa ser impedido, com urgência, são as escalas abusivas como o 6x1, a imposição de metas inatingíveis, a vigília algorítmica constante e a corrosão progressiva dos direitos trabalhistas por meio de contratos cada vez mais precários e voláteis.

Não se trata, portanto, de negar o sofrimento nem de deslegitimar a escuta e o cuidado psicológico. Mas de reconhecer que qualquer política de saúde mental no trabalho será paliativa enquanto não houver um enfrentamento direto das causas estruturais do adoecimento: a lógica neoliberal de extração máxima de valor, a pulverização dos vínculos coletivos e o desmonte das garantias jurídicas mínimas. É tempo de reconstruir o trabalho como espaço de dignidade e não de exaustão.

Ao longo deste subcapítulo, buscou-se demonstrar que a qualidade do meio ambiente do trabalho não é uma variável secundária na equação produtiva, mas um elemento central que impacta diretamente a saúde física e psíquica daqueles que produzem. Ignorar isso é comprometer não apenas o presente das pessoas adoecidas, mas também o futuro coletivo de uma sociedade que adoce junto com elas. Proteger o meio ambiente do trabalho, portanto, é reconhecer que o trabalho deve servir à vida, e não o contrário.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Finalizar uma pesquisa que mergulha nas entranhas do sofrimento psíquico causado pelo trabalho é um gesto que exige mais do que técnica. É preciso sensibilidade para não transformar a dor em estatística, coragem para nomear os silêncios institucionais e escuta atenta às vozes que, muitas vezes, sequer são ouvidas pelos sistemas que deveriam protegê-las. Esta dissertação não nasceu de um vazio teórico. Ela brotou de uma inquietação profunda, de um desconforto ético diante da naturalização do adoecimento mental no mundo do trabalho e da morosidade, quando não da omissão, com que o Direito lida com esses corpos e mentes esgotados.

A Síndrome de Burnout, embora reconhecida internacionalmente como fenômeno ocupacional, ainda enfrenta um percurso jurídico tortuoso no Brasil. Ela adoce em silêncio, pede socorro em laudos incompletos, e é frequentemente rejeitada por sentenças que insistem em ignorar sua origem laboral, seu contexto social, sua linguagem subjetiva. O objetivo desta pesquisa foi justamente iluminar essa trajetória difícil: compreender por que, mesmo com avanços normativos e científicos, o burnout ainda é tão raramente acolhido

como doença do trabalho nos tribunais brasileiros, e o que isso revela sobre os limites, e as possibilidades, do Direito do Trabalho contemporâneo.

Esse objetivo foi integralmente cumprido. A análise crítica das decisões proferidas pelo TRT da 9ª Região entre 2022 e 2024 revelou, de forma consistente, que os pedidos de reconhecimento do burnout como doença ocupacional são, majoritariamente, julgados improcedentes. Tal padrão jurisprudencial não é casual, tampouco neutro. Ele reflete as estruturas epistemológicas e culturais do Direito, que seguem operando sob a lógica da responsabilização individual, mesmo diante de realidades marcadas por sofrimento coletivo e gestão institucional da exaustão.

É importante reconhecer a ambivalência que marca o reconhecimento institucional da Síndrome de Burnout pela CID-11. Embora sua inclusão represente um avanço simbólico ao legitimar que o sofrimento psíquico pode ter origem no trabalho, essa legitimação vem acompanhada de limites importantes. Ao restringir o burnout ao universo estritamente ocupacional, sem considerar suas conexões mais amplas com as desigualdades sociais, o racismo estrutural, o sexismo e a lógica neoliberal de exaustão, corre-se o risco de esvaziar sua potência crítica. Quando o adoecimento é enquadrado apenas como falha de adaptação individual, como um “desencaixe” entre sujeito e função, o sistema jurídico e os próprios dispositivos médicos deixam de questionar as estruturas que produzem esse sofrimento. Assim, o Direito, ao invés de funcionar como instrumento de reparação, acaba por reforçar, ainda que de forma não intencional, a mesma lógica produtiva que esgota, adoece e responsabiliza o indivíduo por não conseguir mais, suportar o insuportável.

Por isso, o debate sobre o burnout precisa ultrapassar os muros da clínica e do Judiciário. É preciso questionar por que essa síndrome se tornou, nas palavras de alguns autores, uma “doença da moda”, enquanto quadros mais graves, como a depressão e os transtornos de ansiedade, seguem invisibilizados ou desqualificados no ambiente de trabalho. É necessário investigar quem ganha e quem perde quando se opta por um diagnóstico que, embora nomeie a dor, a neutraliza politicamente.

O problema também não está apenas na falta de legislação específica ou na ausência de protocolos periciais uniformes, ainda que esses fatores sejam relevantes. A raiz da questão é mais profunda: o sistema jurídico, tal como está estruturado, ainda não aprendeu a escutar o sofrimento psíquico como linguagem legítima. Ainda desconfia de sintomas que não sangram, de laudos que não apontam ossos quebrados, de histórias que não cabem em códigos. O corpo adoecido emocionalmente continua sendo um corpo em dúvida.

A principal contribuição acadêmica desta dissertação é, portanto, a proposta de uma ruptura epistemológica e normativa, que reposicione o burnout não como desvio patológico, mas como sintoma social, uma expressão legítima da violência estrutural produzida por formas contemporâneas de organização do trabalho. Para isso, defende-se a superação do modelo exclusivamente biomédico e a adoção de uma abordagem biopsicossocial baseada na CIF, já reconhecida pela Organização Mundial da Saúde e incorporada formalmente pelo ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda negligenciada no campo jurídico-laboral.

Ao incorporar a CIF na avaliação das condições de trabalho e dos impactos funcionais do burnout, o Direito pode deixar de ser mero instrumento de diagnóstico e punição, para tornar-se ferramenta de escuta, de cuidado e de justiça restaurativa. Mais do que avaliar a existência ou não de um CID, trata-se de perguntar: como esse trabalhador viveu o adoecer? Quais barreiras sociais, ambientais e organizacionais o impediram de preservar sua saúde? Que estruturas, muitas vezes invisíveis, atravessaram sua trajetória até o esgotamento?

Além do impacto teórico e metodológico, esta pesquisa oferece contribuições práticas que podem orientar políticas públicas e decisões judiciais mais justas. A defesa do direito à desconexão como instrumento constitucional de proteção da saúde mental; a urgência da redução da jornada de trabalho, especialmente em regimes como o 6x1; a necessidade de proibição expressa de metas abusivas e mecanismos de vigilância algorítmica; e a valorização da negociação coletiva como espaço democrático de resistência são propostas que visam concretizar um Direito do Trabalho mais sensível às urgências do nosso tempo.

Do ponto de vista social, a dissertação reafirma que cuidar da saúde mental dos trabalhadores não é um luxo, nem uma concessão empresarial, é uma exigência ética. E mais: não há contradição entre bem-estar e produtividade. Ao contrário do que muitas vezes se sustenta em discursos economicistas, ambientes de trabalho saudáveis, sustentáveis e humanizados geram melhores resultados econômicos, maior engajamento e menores índices de afastamento. A pesquisa reforça, nesse sentido, que a proteção da saúde mental no trabalho não é apenas uma política social, é também uma política de eficiência, de valorização e de sustentabilidade organizacional.

Reconhece-se, no entanto, que este trabalho possui limitações. A análise jurisprudencial, restrita ao TRT da 9ª Região, não permite generalizações quantitativas. Além disso, a pesquisa optou por uma abordagem qualitativa documental, não realizando entrevistas com trabalhadores, peritos ou magistrados, o que certamente enriqueceria a

dimensão experiencial do estudo. Futuras pesquisas poderiam explorar essas dimensões, ampliando o olhar para outros Tribunais, setores econômicos e, sobretudo, para as vozes de quem vive o burnout na pele, no corpo, na alma.

Outra limitação diz respeito à própria resistência institucional à mudança de paradigmas. A mera defesa da CIF ou do direito à desconexão, por mais fundamentada que esteja, não garante sua aplicação. Diante disso, sugerem-se pesquisas futuras que ampliem o recorte empírico para outros Tribunais Regionais do Trabalho, e que incorporem metodologias qualitativas com trabalhadores adoecidos, sindicatos e equipes de saúde. Seria também relevante investigar o impacto da aplicação da CIF em processos previdenciários e sua eventual incorporação institucional como ferramenta auxiliar de julgamento.

O Direito, enquanto campo de disputa, precisa ser ocupado cotidianamente, interpretado a partir da realidade vivida, tensionado contra suas próprias omissões. Por isso, a transformação proposta aqui não é apenas técnica, é cultural, política e simbólica. Requer a formação de uma nova geração de juristas capazes de compreender que o sofrimento também é uma forma de linguagem e que o silêncio das decisões improcedentes não é neutro: ele dói, marginaliza e adoce mais ainda.

Finalizo este trabalho não com a sensação de conclusão, mas com a consciência de que ele é parte de um processo. O processo de romper com a naturalização da dor. De reconhecer que o trabalho, quando adoce, precisa ser refeito. De afirmar, com convicção, que o Direito do Trabalho não pode mais ser um espectador passivo da barbárie silenciosa do esgotamento humano, ele precisa ser instrumento de contenção, de proteção e de escuta.

Que este texto, construído entre o rigor e a sensibilidade, possa ser também um convite: um convite à coragem de escutar o que o Direito tantas vezes silenciou. Um convite à ousadia de transformar sofrimento em direito. Um convite a repensar o trabalho não como lugar de sacrifício, mas como espaço possível de existência digna.

Por isso, como bem observa Alves (2017), a luta por saúde mental no trabalho é inseparável da luta por reconhecimento: não apenas no plano legal, mas no plano simbólico e político. Lutar pela dignidade de quem trabalha é lutar para que o sofrimento volte a ser visto, nomeado, acolhido, e principalmente combatido em sua raiz estrutural.

Se o Direito é, por excelência, uma linguagem que organiza a vida social, ele precisa aprender a nomear também aquilo que adoce em silêncio. Que esta dissertação possa, ainda que modestamente, contribuir para esse movimento: o de transformar o esgotamento em escuta, o silêncio em nome, e o nome em direito. Porque cuidar de quem trabalha não é apenas uma questão jurídica, é, acima de tudo, um compromisso com o futuro

que queremos construir.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMÁN, Jorge. **Hay mucho miedo de que se ponga todo mucho peor de como está.** Página 12, Buenos Aires, 20 abr. 2017.

ALVES, Giovanni; CASULO, Ana Celeste. **Neoliberalismo, assédio moral organizacional e a nova economia psíquica do capital.** In: GEDIEL, José Antonio (Coord.); MELLO, Lawrence Estivalet de; ZANIN, Fernanda; SILVA, João Luiz Arzeno da (Org.). *Estratégias autoritárias do estado empregador: assédio e resistências.* Curitiba, PR: Kayganguê, 2017. p. 87-106. ISBN 9788555620324.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5-TR.** Texto Revisado da 5ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2022.

ANDERSON, N. B. **Levels of Analysis.** *Annals of the New York Academy of Sciences*, v. 840, p. 563-576, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 5.ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BAUM, A.; POSLUSZNY, D. M. **Health Psychology: mapping biobehavioral contributions to health and illness.** In: *Annu. Rev. Psychol.*, v.50, p. 137-163, 1999.

*Behav.*, v. 2. p. 99-113, 1981.

BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T. (2002). **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo. 2002.

BONETTI, Débora Patrícia Rosa. **Análise biopsicossocial e a garantia dos benefícios por incapacidade.** 1. ed. Curitiba: LuJur, 2022. p. 338. ISBN 978-65-87382-24-1.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. Código Civil. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução nº 2.323, de 13 de setembro de 2022**. Estabelece os critérios para estabelecer o nexos causal entre o exercício da atividade laboral e os agravos à saúde. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2323>. Acesso em: [24 jun. 2024].

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 53.964, de 21 de janeiro de 1964**. Regulamenta a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jan. 1964. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D53964.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D53964.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 ago. 1962. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/14119.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14119.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.660, de 15 de julho de 2022.** Institui a implementação da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11 no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 jul. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.660-de-15-de-julho-de-2022-418541187>. Acesso em: 28 jun. 2024.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Portaria nº 1.060, de 5 de junho de 2002.** Aprova a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) como o instrumento oficial do Brasil para a coleta de dados relacionados à saúde e deficiência. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jun. 2002. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060\\_05\\_06\\_2002.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt1060_05_06_2002.html). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Portaria SEPRT/MTP nº 6.730, de 9 de março de 2020. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-disposicoes-gerais-e-gerenciamento-de-riscos-ocupacionais>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: SmartLab – Painel de Informações e Indicadores da Saúde e Segurança no Trabalho.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BROWN, Wendy. **Cidadania sacrificial: neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade**. Tradução de Juliane Bianchi Leão. São Paulo: Zazie Edições, 2018.

CAPONI, S; DARÉ, P; **Neoliberalismo e Sofrimento Psíquico A Psiquiatrização dos Padecimentos no Ambito Escolar**. Santa Catarina, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 24 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2013.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). **Resolução CFM nº 2.324/2022, de 11 de agosto de 2022**. Dispõe sobre a normatização da atuação do médico na área de saúde mental e revoga a Resolução CFM nº 2.217/2018. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/>. Acesso em: [21/06/2024].

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP nº 008/2010. Regulamenta a atuação do psicólogo como perito e assistente técnico no Poder Judiciário**. Brasília, 2010. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/resolucao2010\\_8.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/resolucao2010_8.pdf). Acesso em: 20 setembro 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP nº 017/2012. Estabelece diretrizes para o exercício profissional do psicólogo em perícias, laudos e pareceres psicológicos**. Brasília, 2012. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/resolucao2012\\_17.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/resolucao2012_17.pdf). Acesso em: 20 setembro 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE NEVE, J.E.; KAATS, M.; WARD, G. **Workplace Wellbeing and Firm Performance**. University of Oxford Wellbeing Research Centre. Working Paper Series, v. 2304, 2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl., 12. reimp. São Paulo: Cortez; OBORÉ, 2018.

EHRENBERG, A. **La fatiga de ser uno mismo**. Buenos Aires: Nueva Visión, 2000.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **A função preventiva da responsabilidade civil na tutela do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: trabalho digno e decente na perspectiva das Convenções nº 155 e 187 da OIT**. Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, DF, n. 1, p. 31-51, jan./dez. 2023.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, p. 22-23, 2004.

FLECK, Ludwik. **Gênese e desenvolvimento de um fato científico**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2009.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares**. 2011. 221 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2001.

FRANÇA, H. H. **A síndrome de burnout**. RBM- Revista Brasileira de Medicina, 44, 197-199, 1987.

FREUDENBERGER, H. J. **Staff Burn-Out**. *Journal of Social Issues*, v. 30, p. 159-165, 1974.

FREUDENBERGER, H.J. & Robbins, A. **The hazards of being a psychoanalyst**. *Psychoanalytic Review*, 66, 275-295, 1979.

FREUDENBERGER, H.J. **Staff Burn-Out**. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165, 1974.

FREUDENBERGER, H.J. **The staff burn-out syndrome in alternative institutions**. *Psychoanalytic Review*, 66, 275-295, 1975.

GERALDO, Pedro Barros; FONTAINHA, Fernando; VERONESE, Alexandre. **Sociologia empírica do direito: Uma introdução**. Revista Ética e Filosofia Política, v. 2, n. 12, 2010.

GUIMARÃES, L.; GRUBITS, S. **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, v. 2, p. 279, 2004. ISBN 85.7396-352-5. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/eticaefilosofia/article/view/723>.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho – Anexo II do Decreto nº 3.048/1999**. Disponível em: <https://www.in.gov.br>. Acesso em: 24 jun. 2024.

LE BRETON, David. **Desaparecer de si: Uma tentação contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 2018.

MACHADO, Maíra Rocha (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. 428 p. ISBN 978-85-94172-00-6.

MARINI, Ruy Mauro. **As razões do neodesenvolvimentismo (resposta a Fernando Henrique Cardoso e a José Serra)**. In: SADER, E. (org.) *Dialética da dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini*. Petrópolis: Vozes, 2000b.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência**. Petrópolis: Vozes, 2000.

MARINI, Ruy Mauro. **Processo e tendências da globalização capitalista**. In: SADER, E. (org.) *Dialética da dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini*. Petrópolis: Vozes, 2000c.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. v. 1. Livro primeiro: O processo de produção do capital. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultural, p. 496, 1996.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MASLACH, C. **Burned-out**. *Human Behav.*, v. 5, n. 9, p. 16-22, 1976.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **The measurement of experienced burnout.** J. Occup.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **Maslach Burnout Inventory manual.** 3. ed.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it.** San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1997. 186 p.

MENDANHA, M. H.; BERNARDES P. F; SHIOZAWA, P. **Desvendando o burn-out: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional.** São Paulo: LTr, 2018.

MENDANHA, Marcos. **O que ninguém te contou sobre burnout: prevenção (organizacional e individual), sintomas, diagnóstico, tratamento, além de todas as repercussões previdenciárias e legais.** 2. ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2023.

MENDES, Lucas Paulo Soares; MELO, André Ricardo. **Saúde mental e relações de trabalho na Indústria 4.0: Uma análise do suicídio por sobrecarga laboral.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, v. 13, n. 135, set. 2024. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br>. Acesso em: 27 dez. 2024.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital.** São Paulo: Boitempo, 2002.

MINÉ, Michel. **Um paradigma da saúde democrático no trabalho.** Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, DF, n. 1, p. 12-30, jan./dez. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (OPAS). **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

MOCELLIM, Alan Delazeri. **Psicopolítica e mal-estar da contemporaneidade.** Civitas: Revista de Ciências Sociais, v. 21, n. 1, p. 94–107, 2021. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.1.39147>

OPUSZKA, Paulo Ricardo; STOLZ, Sheila. **Os direitos sociais fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado.** In: STOLZ, Sheila (Org.). Direitos Humanos, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho. Rio Grande: Edigraf, 2014. p. 405–440.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 1981** – Segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161 sobre os serviços de saúde no trabalho**. Genebra, 26 jun. 1985. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306). Acesso em: 17 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187, de 2006** – Quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho. Genebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Programa Internacional para Melhoria das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT)**. Genebra: OIT, 1976.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11**. Genebra: OMS, 2018. Disponível em: <https://icd.who.int/>. Acesso em: 24 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Tradução da Organização Pan-Americana da Saúde. São Paulo: EDUSP, 2003.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11)**. Geneva: World Health Organization, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em: 28 jun. 2024.

Palo Alto, CA: **Consulting Psychologist's Press**, 1996.

PESSOA, Iasmin Sousa. **A viabilidade da jornada de trabalho semanal de 4 dias em face do ordenamento jurídico brasileiro**. Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, DF, n. 1, p. 253-270, jan./dez. 2023.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. Texto de orelha de Sérgio E. A. Mendonça. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

RABELO, Ítalo da Silva; SILVA, Mônica de Oliveira. **A atuação do psicólogo perito judicial no contexto das doenças psíquicas relacionadas ao trabalho**. Revista

Subjetividades, Fortaleza, v. 17, n. 2, p. 1-14, 2017. Disponível em: <https://revistas.unifor.br/rmes/article/view/6393>. Acesso em: 20 setembro 2024.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. **Nexo causal entre trabalho e saúde/doença e o problema das perícias**. Revista brasileira de saúde ocupacional, 49, e8. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38622pt2024v49e8>

SABONGI, Camila Martinelli; ALMEIDA, Victor Hugo de. **O dano existencial à luz da perspectiva labor-ambiental**. 2015. Disponível em: <https://www.revistajuridica.com>. Acesso em: 28 jun. 2024.

SAFATLE, V; JÚNIOR, N. da S; DUNKER, C. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Autêntica, 2020

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERRA, Marcelo Fenili. **Descomplicando a perícia psiquiátrica no contexto trabalhista: uma proposta de sistematização na análise do nexo**. Perspectivas em Medicina Legal e Perícias Médicas, São Paulo, v. 6, e210814, 2021. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.47005/210814>. Acesso em: 27 abr. 2024.

Sidnei Machado, **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**, 2001, Ltr. Guilherme Guimarães Feliciano e Mariana Benevides da Costa (coordenadores), Curso de Direito ambiental do Trabalho, Matrioska, 2021.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos**. Qualit@s: Revista Eletrônica, v. 17, n. 1, 2015.

SIQUEIRA, C. B.; BUSSINGUER, E. C. A. **As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher**. Revista Thesis Juris – RTJ, São 133 Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977>>. Acesso em: 20 out. 2024.

SOARES, Marcela. **Escravidão e dependência: opressões e superexploração da força de trabalho brasileira**. Laborare, v. 5, n. 9, p. 170-191, jul.-dez. 2022. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://revistalaborare.org/>. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2022-149>. Acesso em: 19 mai. 2024.

SOBRINHO, Maria Goreti Juvencio. **O mecanismo da superexploração da força de trabalho e a crise estrutural do capital**. Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos – REBELA: Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos, v. 7, n. 3, p. 101-120, p. 553-572 set./dez. 2017. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/rebela/article/view/3942>. Acesso em: 19 maio 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 183, de 29/06/1989.

VERONESE, Alexandre. **O papel da pesquisa empírica na formação do profissional de direito**. Revista OABRJ, Rio de Janeiro, v. 27, n. Especial, p. 171-218, jan./jun. 2011.

VIEIRA, Isabela Maria Magali Mello. **Construção social do burnout no Brasil: medicalização da fadiga no trabalho e seus efeitos**. 2017. 216 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Instituto de Medicina Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

WHO – **World Health Organization. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11)**. Geneva: World Health Organization, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int>

WISNER, A. **A Inteligência no Trabalho**. São Paulo. Fundacentro/Unesp, 1994.

## **ANEXO 1 - ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (2022 - 2024)**

### **PRIMEIRA TURMA**

0000208-51.2021.5.09.0008; 0002210-55.2015.5.09.0088; 0000028-30.2023.5.09.0084;  
 0001181-33.2023.5.09.0041; 0001244-08.2022.5.09.0651; 0000851-48.2022.5.09.0016;  
 0000417-23.2022.5.09.0513; 0000372-66.2023.5.09.0001; 0001258-96.2018.5.09.0015;  
 0000106-67.2023.5.09.0005; 0000437-37.2023.5.09.0009; 0000903-90.2021.5.09.0303;  
 0000532-05.2022.5.09.0041; 0002209-57.2017.5.09.0005; 0000620-35.2022.5.09.0658;  
 0000715-17.2022.5.09.0965.

### **SEGUNDA TURMA**

0000091-62.2021.5.09.0072; 0000062-10.2021.5.09.0008; 0000966-47.2022.5.09.0088;  
 0000739-17.2019.5.09.0006; 0001811-75.2019.5.09.0091; 0000260-25.2023.5.09.0122;  
 0000163-85.2022.5.09.0663; 0000362-69.2022.5.09.0126; 0000887-25.2023.5.09.0091;  
 0001013-67.2021.5.09.0084; 0000282-32.2022.5.09.0021; 0000296-67.2021.5.09.0662;  
 0000948-10.2023.5.09.0664; 0001027-69.2022.5.09.0002; 0000318-46.2023.5.09.0892;  
 0000770-66.2023.5.09.0242; 0001000-56.2022.5.09.0303; 0000658-81.2021.5.09.0658;  
 0000153-33.2022.5.09.0019; 0000562-21.2023.5.09.0133; 0000736-36.2022.5.09.0013;  
 0000253-90.2022.5.09.0664; 0000443-05.2022.5.09.0001; 0000157-46.2023.5.09.0242;  
 0000631-38.2023.5.09.0041; 0000640-77.2023.5.09.0662; 0001936-78.2017.5.09.0005;  
 0001010-56.2023.5.09.0662; 0000685-81.2023.5.09.0662; 0000983-19.2023.5.09.0195;  
 0000456-60.2023.5.09.0068; 0000164-06.2024.5.09.0015; 0000696-72.2022.5.09.0007.

### **TERCEIRA TURMA**

0000482-33.2021.5.09.0002; 0000932-91.2020.5.09.0654; 0001024-84.2022.5.09.0012;  
 0001140-57.2021.5.09.0002; 0001121-42.2022.5.09.0026; 0000498-32.2021.5.09.0084;  
 0000159-35.2021.5.09.0129; 0011584-19.2016.5.09.0005.

### **QUARTA TURMA**

0000787-80.2018.5.09.0015; 0001069-48.2018.5.09.0006; 0002072-72.2017.5.09.0006;  
 0000077-47.2018.5.09.0084; 0000742-63.2023.5.09.0092; 0000518-26.2023.5.09.0028;  
 0001320-31.2019.5.09.0071; 0000170-61.2023.5.09.0657; 0000578-64.2020.5.09.0008;  
 0000082-04.2022.5.09.0513; 0000948-02.2022.5.09.0872; 0000347-91.2023.5.09.0053;  
 0000058-58.2021.5.09.0012; 0000420-68.2022.5.09.0095; 0000460-16.2022.5.09.0656;  
 0000551-89.2022.5.09.0015; 0000017-11.2023.5.09.0016.

### **QUINTA TURMA**

0000219-61.2022.5.09.0003; 0000116-38.2023.5.09.0094; 0001146-48.2020.5.09.0245;  
 0000771-75.2022.5.09.0892; 0000158-24.2023.5.09.0018; 0000543-07.2021.5.09.0029;  
 0000200-34.2023.5.09.0128; 0001136-67.2022.5.09.0654; 0001916-36.2023.5.09.0245;  
 0000732-20.2022.5.09.0006; 0000457-08.2022.5.09.0124; 0001001-92.2019.5.09.0029;  
 0002333-20.2016.5.09.0023; 0000732-51.2022.5.09.0028; 0000440-60.2023.5.09.0245;  
 0000760-16.2021.5.09.0008; 0001210-22.2022.5.09.0008; 0001023-49.2020.5.09.0019;  
 0000108-18.2019.5.09.0089.

**SEXTA TURMA**

0000136-95.2023.5.09.0072; 0000840-21.2022.5.09.0662; 0000268-88.2024.5.09.0664;  
 0000577-31.2020.5.09.0024; 0000384-78.2021.5.09.0671; 0000236-63.2024.5.09.0121;  
 0000386-83.2023.5.09.0863; 0000216-48.2023.5.09.0011; 0000165-52.2022.5.09.3671;  
 0000442-74.2022.5.09.0662; 0000262-78.2021.5.09.0020; 0000814-16.2021.5.09.0029;  
 0000812-17.2021.5.09.0653; 0000062-68.2021.5.09.0021; 0000573-86.2023.5.09.0024;  
 0002039-60.2019.5.09.0023; 0000306-84.2022.5.09.0013; 0000743-54.2022.5.09.0651;  
 0001072-06.2023.5.09.0013; 0001106-15.2022.5.09.0013; 0000479-80.2023.5.09.0011;  
 0000512-50.2022.5.09.0029; 0000060-78.2022.5.09.0663; 0000375-56.2021.5.09.0012;  
 0000452-91.2023.5.09.0013; 0001066-90.2022.5.09.0673; 0012073-84.2016.5.09.0028;  
 0000500-27.2020.5.09.0863; 0000647-27.2023.5.09.0094; 0000070-31.2023.5.09.0003;  
 0001024-98.2022.5.09.0654; 0000536-38.2023.5.09.0322; 0000790-31.2023.5.09.0089;  
 0001277-10.2019.5.09.0002.

**SÉTIMA TURMA**

0000605-64.2022.5.09.0303; 0001062-17.2021.5.09.0664; 0000066-43.2023.5.09.0892;  
 0000588-86.2022.5.09.0122; 0000771-74.2023.5.09.0008; 0000517-66.2022.5.09.0322;  
 0000592-53.2022.5.09.0016; 0001130-79.2022.5.09.0195; 0001252-74.2022.5.09.0007;  
 0000295-53.2020.5.09.0004; 0000832-72.2018.5.09.0892; 0000307-35.2021.5.09.0068;  
 0000877-29.2020.5.09.0012; 0000885-84.2022.5.09.0513; 0000950-03.2022.5.09.0021;  
 0001972-69.2023.5.09.0245; 0001076-63.2021.5.09.0029; 0000092-31.2024.5.09.0011;  
 0001088-73.2021.5.09.0095; 0001186-48.2023.5.09.0011; 0000608-58.2022.5.09.0678;  
 0000202-55.2021.5.09.0651; 0000735-25.2024.5.09.0678; 0001586-73.2023.5.09.0654;  
 0000851-51.2023.5.09.0133; 0000113-85.2023.5.09.0643; 0000430-45.2023.5.09.0009;  
 0000414-55.2023.5.09.0021; 0000938-86.2020.5.09.0658; 0000932-38.2023.5.09.0088;  
 0000139-87.2022.5.09.0071; 0000720-04.2021.5.09.0018; 0000293-79.2021.5.09.0091;  
 0000671-79.2020.5.09.0023; 0000532-58.2022.5.09.0670; 0000043-56.2021.5.09.0023;  
 0000683-88.2022.5.09.0002; 0000384-30.2022.5.09.0029; 0000272-51.2021.5.09.0658;  
 0000569-59.2020.5.09.0863; 0000306-10.2020.5.09.0513; 0000217-04.2020.5.09.0863;  
 0000687-91.2019.5.09.0015.

## ANEXO 2 – EMENTAS DOS ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (2022 - 2024)

### PRIMEIRA TURMA

0000208-51.2021.5.09.0008

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA QUE NÃO SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA DO AUTOR. O princípio da não discriminação está ligado ao princípio da igualdade, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. As condutas discriminatórias de empregadores contra empregados decorrem de condutas por parte do empregador, que ofendem os arts. 3º, IV, 5º, "caput", e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 9.029/1995. A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995 e seu artigo 1º dispõe que "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". Por outro lado, a Súmula nº 443 do TST, assim dispõe: "*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego*". Diferentemente do que pretende fazer crer a autora, inaplicável aqui a Súmula nº 443 do TST, porquanto da enfermidade que a acomete não se presume que suscite estigma ou preconceito. Logo, não se pode presumir aqui a dispensa discriminatória, devendo o tema ser avaliado conforme o ônus probatório, nos termos do art. 818, I, da CLT. No caso, a autora não se desincumbiu do ônus de provar o caráter discriminatório da dispensa. Recurso ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000208-51.2021.5.09.0008. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 24/05/2022. Juntado aos autos em 31/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/sMKyFz>>

---

0002210-55.2015.5.09.0088

BANCO DO BRASIL. INTERSTÍCIOS. PRESCRIÇÃO TOTAL. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 294 DO TST. A pretensão relativa às diferenças no pagamento dos interstícios (prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado) não está assegurado por preceito de lei, e, portanto, a ela se aplica a prescrição total, a teor da Súmula nº 294 e OJ nº 76 da SBDI-1 do TST. No caso, a presente ação foi ajuizada mais de cinco anos depois da alteração do pactuado em relação aos índices de interstícios, fato ocorrido em 01-08-1997, atraindo a prescrição total da pretensão. Neste sentido, também a Tese Jurídica Prevalente nº 07, editada por este E. Tribunal, de seguinte teor: "*II - INTERSTÍCIOS- A redução dos percentuais aplicáveis aos interstícios promocionais, para o percentual único de 3%, decorre de uma alteração do pactuado, que foi efetuada pelo Banco do Brasil por ato único em 1º.08.1997 (Carta Circular nº 97/0493), sendo este o marco inicial da incidência da prescrição total quanto à verba.*" Recurso do autor rejeitado, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0002210-55.2015.5.09.0088. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 31/01/2023. Juntado aos autos em 31/01/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/q59sAf>>

---

0000028-30.2023.5.09.0084

BANCO DE HORAS. PÓS LEI 13.467/2017. VICIO MATERIAL. Para ser implementado, o banco de horas deve obedecer alguns requisitos consagrados pela doutrina e pela jurisprudência, tais como: (a) previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho (admitindo-se a instituição por acordo individual escrito a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses); (b) prestação de horas extras não superior a 2 horas; (c) compensação das horas dentro do período máximo de um ano (ou seis meses, se ajustado por acordo individual escrito após a vigência da Lei nº 13.467/2017); (d) manutenção pela empresa de controle individual do saldo de banco de horas; (e) pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas no prazo máximo de um ano (ou seis meses, se ajustado por acordo individual escrito após a vigência da Lei nº 13.467/2017) ou quando do término do contrato de trabalho, sendo que no período posterior ao início de vigência da Lei nº 13.467/2017 o não preenchimento de tal requisito não implica a invalidade do banco de horas, na forma do parágrafo único do art. 59-B da CLT. Também é admitido o ajuste individual tácito, desde que a compensação não ultrapasse um mês (art. 59, § 6º, da CLT). No caso, o autor prestou horas extras além do limite previsto no art. 59, § 2º, da CLT. Todavia, por se tratarem de ocorrências isoladas, insuficientes a invalidar por completo o banco de horas instituído, especialmente dentro de um contrato de trabalho que vigeu por 17 anos. Recurso do autor parcialmente provido para condenar a ré ao pagamento de horas extras apenas nos meses em que constatado nos autos o desrespeito ao limite diário de 02h.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000028-30.2023.5.09.0084. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 10/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/kqQAby>>

---

0001181-33.2023.5.09.0041

Ementa. Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. DESPROVIMENTO.

#### I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela autora visando a reforma da sentença que condenou a parte ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, apesar de ser beneficiária da justiça gratuita.

#### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão discutida é se a autora, beneficiária da justiça gratuita, deve arcar com os honorários advocatícios de sucumbência, considerando a decisão do STF que declarou a inconstitucionalidade de parte do § 4º do art. 791-A da CLT.

#### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A Lei nº 13.467/2017, ao introduzir o art. 791-A na CLT, estabeleceu a obrigação de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, inclusive para beneficiários da justiça gratuita. Todavia, em razão da decisão proferida pelo STF, nos autos da ADI 5766, no dia 20/10/2021 (transitada em julgado no dia 04/08/2022), que declarou a inconstitucionalidade de trecho do § 4º do art. 791-A da CLT, prevaleceu o entendimento de que a parte autora, beneficiária da justiça gratuita, ainda que tenha obtido créditos capazes de suportar as despesas processuais nesta demanda ou em outra, não deve suportar as despesas decorrentes de sua sucumbência (honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive), as quais devem ficar em condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, parte mantida como constitucional pelo E. STF na decisão da ADI 5766. Conclui-se, portanto, que persiste a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, mas que tal obrigação deve ficar em condição suspensiva de exigibilidade.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

4. Recurso desprovido.

---

*Dispositivo relevante citado:* Lei nº 13.467/2017, art. 791-A, §§ 1º e 4º.

*Jurisprudência relevante citada:* STF, ADI 5766, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, Plenário, julgado no dia 20-10-2021, trânsito em julgado no dia 04-08-2022. TST, Ag-RRAg-2-81.2020.5.13.0001, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 16/06/2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001181-33.2023.5.09.0041. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 10/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/y6bh5u>>

---

0001244-08.2022.5.09.0651

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO VIOLAÇÃO.

#### I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela parte autora contra sentença que indeferiu a condenação da ré ao pagamento de horas extras decorrentes de violação ao intervalo intrajornada, previsto no art. 71 da CLT.

#### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão se refere ao tempo efetivamente usufruído a título de intervalo intrajornada, previsto no art. 71 da CLT, e às consequências jurídicas de eventual violação.

#### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Juntados os cartões de ponto aos autos, era ônus da autora comprovar violação ao intervalo previsto no art. 71 da CLT, na forma do art. 818, I, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu a contento, de modo que a parte ré não deve ser condenada.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

4. Recurso rejeitado.

---

*Dispositivos relevantes citados:* CLT, arts. 71, 74 e 818.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001244-08.2022.5.09.0651. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento:

10/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/sAVBCz>>

---

0000851-48.2022.5.09.0016

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE DOENÇA ESTIGMATIZANTE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995 e seu artigo 1º dispõe que "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". De outro lado, a Súmula nº 443 do TST, assim dispõe: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". No caso "sub judice", a doença laboral desenvolvida pela autora não se caracteriza como estigmatizante; logo, não se pode reconhecer a sua dispensa como discriminatória, sendo indevida a indenização postulada. Recurso da autora ao qual se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000851-48.2022.5.09.0016. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 29/10/2024. Juntado aos autos em 06/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/uqPqzZ>>

---

0000417-23.2022.5.09.0513

I- DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO COMPROVADA. As condutas discriminatórias de empregadores contra empregados decorrem de condutas por parte do empregador, que ofendem os arts. 3º, IV, 5º, "caput", e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988, Lei nº 9.029/1995 e Súmula nº 443 do TST. Para ficar demonstrada a existência de dispensa discriminatória é preciso que haja ato claro que indique que a dispensa se deu por um motivo não razoável, em decorrência de uma evidente distinção injustificável pela condição pessoal permanente ou temporária do trabalhador (de gênero, de orientação política, sexual ou por possuir doença). No caso dos autos, a autora não se desincumbiu do ônus de provar o caráter discriminatório da dispensa. Recurso da autora ao qual se nega provimento, no particular.

II- LIMITE DA CONDENAÇÃO. RITO ORDINÁRIO. A matéria encontra-se pacificada com a decisão de efeito vinculante adotada pelo Tribunal Pleno deste E. Regional, no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 0001088-38.2019.5.09.0000, em que foi reconhecida a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), ou seja, os valores atribuídos aos pedidos formulados na petição inicial não vinculam o Juízo para efeitos de condenação, liquidação ou execução. Recurso do réu conhecido e não provido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000417-23.2022.5.09.0513. Relator(a): EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 27/06/2023. Juntado aos autos em 07/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Q9MxWm>>

---

0000372-66.2023.5.09.0001

EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. INEXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE OU CONCAUSALIDADE. PROVA TÉCNICA. Por demandar conhecimentos técnicos, a caracterização da doença profissional ou do trabalho deve ser feita por médico perito. No caso dos autos, tendo sido elaborado por profissional especialista, legalmente habilitado para tanto, o laudo médico consubstancia-se em subsídio de convencimento do Juízo, servindo como elemento hábil e seguro a fundamentar a decisão, uma vez que a matéria é eminentemente técnica. Ainda que o magistrado não esteja adstrito ao laudo, não havendo prova satisfatória e convincente de forma a desconstituí-lo, inviável refutar a conclusão do perito. Recurso da parte autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000372-66.2023.5.09.0001. Relator(a): ELIAZER ANTONIO MEDEIROS. Data de julgamento: 10/09/2024. Juntado aos autos em 12/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Xxuh4K>>

---

0001258-96.2018.5.09.0015

EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO PRESUMIDO. VALOR REPARATÓRIO. CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO. O dano moral resultante da doença ocupacional deve ser aferido "in re ipsa", ou seja, é decorrente da gravidade do ato ilícito praticado pelo empregador, sendo desnecessária sua efetiva demonstração. O valor pago a título de dano moral visa compensar a dor e/ou lesão aos direitos personalíssimos do vitimado, considerando o grau de culpa do agente, a extensão e/ou intensidade do dano e o tempo que o ilícito lhe prejudicou. O importe deve ser suficiente para mitigar a dor da vítima, mas sem importar enriquecimento sem causa, tampouco representar a ruína do sujeito ativo do ato ilícito. Outrossim, a medida deve sempre buscar imprimir indispensável caráter pedagógico-repressivo, de modo a inibir a repetição da conduta, tornando salutar a reprimenda perante toda a sociedade. Recurso das partes a que se nega provimento no particular, mantendo-se o valor indenizatório fixado na origem.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001258-96.2018.5.09.0015. Relator(a): ELIAZER ANTONIO MEDEIROS. Data de julgamento: 30/05/2023. Juntado aos autos em 02/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Y2gtxH>>

---

0000106-67.2023.5.09.0005

EMENTA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CULPA *IN VIGILANDO*. SÚMULA 331 DO C. TST. Muito embora o E. STF tenha concluído que a Administração Pública não pode ser responsabilizada automaticamente pelo inadimplemento das verbas trabalhistas devidas pela sociedade contratada (constitucionalidade do at. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93 na ADC 16 e tese consolidada no RE 760.931), isso não significa dizer que está isenta da responsabilização por apresentar "alguma fiscalização". Ao contrário, a Administração Pública está sujeita a normas muito mais rígidas de fiscalização de seus contratos. No caso, o ente público, tomador dos serviços, diante da ausência de documentos que indiquem a efetiva fiscalização dos contratos celebrados pela empresa prestadora dos

serviços, atrai a culpa *in vigilando*, conforme o item V da Súmula nº 331 do C.TST. Recurso da autora a que se dá provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000106-67.2023.5.09.0005. Relator(a): ELIAZER ANTONIO MEDEIROS. Data de julgamento: 29/10/2024. Juntado aos autos em 04/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/mfdsnZ>>

---

0000437-37.2023.5.09.0009

DOENÇA OCUPACIONAL - PROVA PERICIAL - AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL - Muito embora o juízo não esteja vinculado à conclusão técnica, não há dúvida de que a prova pericial representa instrumento valioso para o julgador dirimir com segurança as questões acidentárias ou de doença ocupacional. No presente, tendo a prova pericial constatado a ausência de nexo entre a doença da parte autora e o labor, o que não foi infirmado por outros elementos de prova, não há que se falar em reconhecimento de doença ocupacional. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000437-37.2023.5.09.0009. Relator(a): NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 10/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/W8658L>>

---

0000903-90.2021.5.09.0303

RESCISÃO INDIRETA. JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR NÃO CARACTERIZADA. Para a configuração da justa causa do empregador, faz-se necessária prova robusta que o empregador incidiu na prática de ato efetivamente grave, no sentido de consubstanciar-se capaz de causar prejuízos para o empregado, tornando a continuidade do vínculo empregatício inviável, o que não restou comprovado.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000903-90.2021.5.09.0303. Relator(a): NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 11/04/2023. Juntado aos autos em 14/04/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/6FPkHw>>

---

0000532-05.2022.5.09.0041

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. O art. 461 da CLT dispõe que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Assim, à reclamante cabe comprovar fatos constitutivos como a identidade de função e a simultaneidade na prestação de serviços, tendo a autora produzido prova concreta sobre a identidade funcional e diferenças salariais, caberá, na hipótese o reconhecimento da equiparação salarial. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000532-05.2022.5.09.0041. Relator(a): NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 25/06/2024. Juntado aos autos em 26/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/p3mCZF>>

---

0002209-57.2017.5.09.0005

DOENÇA OCUPACIONAL - PROVA PERICIAL - AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL - Muito embora o juízo não esteja vinculado à conclusão técnica, não há dúvida de que a prova pericial representa instrumento valioso para o julgador dirimir com segurança as questões acidentárias. No presente, tendo a prova pericial constatado a ausência de nexo entre a doença da parte autora e o labor, o que não foi infirmado por outros elementos de prova, não há que se falar em reconhecimento de doença ocupacional. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0002209-57.2017.5.09.0005. Relator(a): NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 12/09/2023. Juntado aos autos em 15/09/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/2nn4Xw>>

---

0000620-35.2022.5.09.0658

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. CONDUTA EXCESSIVA OU ABUSIVA NÃO COMPROVADA. A cobrança de metas, em si, não implica em eventual dano moral, sendo necessário o extrapolamento dos limites dessa exigência, ou a forma pela qual ela se faz. O trabalho mediante cobrança de metas insere-se no poder diretivo do empregador, porém, quando ultrapassados determinados limites, transmuda-se em ato persecutório, caracterizando, então, o assédio moral, que pode ocorrer em relação a um empregado específico ou à generalidade daqueles, indistintamente, situação não demonstrada. Não comprovada a alegada cobrança excessiva, com ameaças, como relatado na exordial, descabe cogitar de indenização por danos morais. Recurso da reclamante a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000620-35.2022.5.09.0658. Relator(a): NEIDE ALVES DOS SANTOS. Data de julgamento: 10/09/2024. Juntado aos autos em 16/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/47Q9FN>>

---

0000715-17.2022.5.09.0965

PRESCRIÇÃO. DECLARAÇÃO DE OFÍCIO. JULGAMENTO *ULTRA PETITA* NÃO VERIFICADO. "Prescrição" é matéria de defesa e de ordem pública, passível de conhecimento em qualquer tempo e juízo, inclusive "de ofício", nos termos do inciso II, do artigo 487, do CPC, de observância no processo do trabalho por força do artigo 769, da CLT. Não se há exigir, portanto, postulação exordial quanto à sua incidência, incumbindo ao juízo estabelecer o lapso prescricional ao caso concreto, de acordo com a lei, o que exclui, igualmente, a caracterização de julgamento *ultra petita*. Recurso do reclamado improvido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000715-17.2022.5.09.0965. Relator(a): NEIDE ALVES DOS SANTOS. Data de julgamento: 27/08/2024. Juntado aos autos em 05/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/wwS3xP>>

## SEGUNDA TURMA

0000091-62.2021.5.09.0072

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000091-62.2021.5.09.0072. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 22/02/2022. Juntado aos autos em 23/02/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/T58D3Q>>

---

0000062-10.2021.5.09.0008

DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. NEXO CAUSAL NÃO DEMONSTRADO. Depreende-se da análise pericial que, de fato, o Autor apresenta quadro de depressão, contudo inexistiu incapacidade laboral no decorrer da contratualidade, bem como há aptidão atual para o labor - elementos que já impossibilitam a configuração da doença ocupacional, nos termos da alínea "c", do § 1º, do art. 20, da Lei nº 8.213/91. Ademais, o "expert" ressaltou que os fatos narrados pelo Autor durante o exame médico como sendo causas para o desenvolvimento da doença não são, por si sós, suficientes para a caracterização e vinculação do quadro patológico às atividades laborais. Assim, reputa-se não comprovado o acometimento do Autor por doença ocupacional. Recurso desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000062-10.2021.5.09.0008. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 29/03/2022. Juntado aos autos em 31/03/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/xVVEqN>>

---

0000966-47.2022.5.09.0088

DOENÇA DO TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A doença do trabalho, entendida como tal aquela adquirida, desencadeada ou agravada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, nos termos do inciso II do art. 20 da Lei nº 8.213/91, pressupõe demonstração do nexo de causalidade ou concausalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado, que diz respeito ao imprescindível elo de ligação entre as condições de labor e o dano, quer dizer, o desencadeamento ou agravamento da enfermidade que lancia o trabalhador. No caso, ausente prova técnica, não restou comprovado nos autos a correlação entre a doença da autora e a atividade laborativa. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000966-

47.2022.5.09.0088. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 13/06/2023. Juntado aos autos em 14/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/WrRTp7>>

---

0000739-17.2019.5.09.0006

DOENÇA. FALTA DE NEXO. REINTEGRAÇÃO. Tendo sido demonstrado em perícia médica que o trabalhador não possui doença relacionada ao trabalho, não há que se falar em reintegração. Recurso desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000739-17.2019.5.09.0006. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 28/11/2023. Juntado aos autos em 29/11/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Rmrbps>>

---

0001811-75.2019.5.09.0091

COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. A decisão proferida pelo STF nos REs nº 586.453 e 583.050 não impede que esta Justiça Especializada aprecie pedido de recolhimento de contribuições de previdência complementar incidentes sobre verbas trabalhistas deferidas em juízo. Precedentes desta 2ª Turma e do C. TST. Recurso provido, nesse particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001811-75.2019.5.09.0091. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 30/08/2022. Juntado aos autos em 01/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/7Y5snz>>

---

0000260-25.2023.5.09.0122

PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. RESCISÃO INDIRETA INDEVIDA. O pedido de demissão não constitui óbice intransponível ao reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho, desde que se comprove a existência de vício de consentimento suficientemente grave para ensejar a nulidade do ato praticado pelo empregado. Assim, para reverter o pedido de dispensa, deveria a Reclamante produzir prova de vício de vontade, encargo do qual não se desvencilhou. Recurso a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000260-25.2023.5.09.0122. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 30/01/2024. Juntado aos autos em 31/01/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/HDBHMx>>

---

0000163-85.2022.5.09.0663

COBRANÇAS EXCESSIVAS E VEXATÓRIAS. DANO MORAL CONFIGURADO. O dano moral corresponde à lesão ocasionada na esfera subjetiva de um indivíduo, que atinge valores personalíssimos inerentes a sua qualidade de pessoa humana, como a honra, a imagem, a autoestima. O empregador pode exigir do empregado o cumprimento de metas de produtividade. Afinal de contas, de acordo com o art. 2º da CLT, o empregador assume a direção e os riscos da prestação de serviços, e isso o autoriza a cobrar o melhor desempenho do empregado. Contudo, o empregador não pode fazer cobranças de metas de produtividade de maneira hostil, com pressão exagerada e rigor acima do tolerável à psique humana. Tais práticas abusivas geram dano moral ao empregado, pois esse tipo de ilícito ofende a honra, a imagem e o brio profissional de quem sofre a cobrança. No caso em análise, ficou comprovada a cobrança vexatória por bom desempenho noticiada na peça vestibular, por isso o deferimento de indenização por dano moral ao Reclamante é medida que se impõe.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000163-85.2022.5.09.0663. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 16/11/2022. Juntado aos autos em 21/11/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Hmk9W3>>

---

0000362-69.2022.5.09.0126

TRABALHADOR EXTERNO. INTERVALO INTRAJORNADA. Ainda que compatível a função com os mecanismos de controle de jornada, é certo que, em se tratando de labor externo, ao empregado cabe a decisão sobre quando e por quanto tempo parar para descansar, podendo, perfeitamente, cumprir uma hora de intervalo. Tratando-se de labor externo, soa irrazoável exigir que a Reclamada entrasse em contato com o Autor, diariamente, no decurso da jornada, para ordenar a interrupção do trabalho em respeito ao art. 71 da CLT. No cenário em questão, a Ré não pode ser responsabilizada por eventual descumprimento do art. 71 da CLT ocasionado por uma decisão unilateral e injustificável do Reclamante, no sentido de pausar o serviço externo por tempo inferior ao mínimo legal. Entender de forma diferente geraria uma situação absurda de condenação pecuniária do empregador por uma atitude unilateral do empregado, que, durante a jornada externa, resolveu diminuir a duração de seu próprio intervalo, por livre e espontânea vontade. Recurso da Reclamada a que dá provimento para excluir a condenação.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000362-69.2022.5.09.0126. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 29/08/2023. Juntado aos autos em 30/08/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/SY7Wd5>>

---

0000887-25.2023.5.09.0091

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. AUSÊNCIA DE CARACTERIZAÇÃO. A doença ocupacional equipara-se a acidente de trabalho quando as condições a que teve o trabalhador que se submeter contribuíram para o seu agravamento, mesmo não sendo sua causa imediata. Para que se configure o ato ilícito faz-se imprescindível a presença dos seguintes requisitos, sem os quais não cabe o pleito indenizatório: o fato lesivo, decorrente de ação ou omissão; negligência ou imprudência do agente; o dano material

e/ou moral experimentado pela vítima e onexo causal ou concausal entre o dano sofrido e o comportamento do agente. No caso dos autos, o perito reputou não demonstrado que a Reclamante efetivamente foi acometida de síndrome de túnel do carpo, bem como acrescentou que, mesmo que a empregada tivesse sofrido com tal doença, não haveria como relacioná-la às suas atividades laborais. Ademais, extrai-se da análise pericial que o desenvolvimento do quadro psiquiátrico da Reclamante remete a situações alheias ao contrato de trabalho, relacionando-se a fatores extralaborais, como a sua árdua trajetória de vida e as dificuldades enfrentadas na esfera familiar. Enfim, não houve caracterização de doença ocupacional. Recurso não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000887-25.2023.5.09.0091. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 09/08/2024. Juntado aos autos em 09/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/s7Rxad>>

---

0001013-67.2021.5.09.0084

PATOLOGIA CARDIOLÓGICA. DOENÇA DO TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A doença do trabalho, entendida como tal aquela adquirida, desencadeada ou agravada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado, nos termos do inciso II do art. 20 da Lei nº 8.213/91, pressupõe demonstração do nexo de causalidade ou concausalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado, que diz respeito ao imprescindível elo de ligação entre as condições de labor e o dano, quer dizer, o desencadeamento ou agravamento da enfermidade que lancina o trabalhador. O "expert" judicial expôs em seu trabalho técnico - pericial que, em relação à patologia cardíaca que acometeu o Autor "Não há relação com o trabalho e nem evidência de que foi agravada pelo trabalho". Assim, a enfermidade cardiológica que aflige o Reclamante não pode ser reputada como doença laboral, haja vista a inexistência de nexo causal ou concausal com as condições de trabalho junto à Reclamada. Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001013-67.2021.5.09.0084. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 28/03/2023. Juntado aos autos em 29/03/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/6sWAna>>

---

0000282-32.2022.5.09.0021

JUSTIÇA GRATUITA. NÃO COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS PREVISTOS NO ART. 790, §§ 3º E 4º, DA CLT. CABIMENTO. A presente ação foi ajuizada sob a égide da Lei nº 13.467/2017, sendo que, nos termos do novel § 3º do art. 790 da CLT, há presunção de necessidade econômica em relação aos trabalhadores que auferam renda de até 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. "In casu", a autora recebe aposentadoria em valor superior a 40% do teto máximo dos Benefícios do Regime Geral de Previdência Social, além de trabalhar como consultora de uma empresa. Por esse motivo, não há como presumir verdadeiro o estado de carência econômica declarado, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, não havendo prova da alegada hipossuficiência financeira. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000282-

32.2022.5.09.0021. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 28/11/2023. Juntado aos autos em 29/11/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/k2UnDG>>

---

0000296-67.2021.5.09.0662

ACÚMULO DE FUNÇÃO. PLUS SALARIAL. INDEVIDO. De acordo com o art. 456, parágrafo único, da CLT, o contrato de trabalho é um ajuste de vontades pelo qual o empregado se obriga a prestar toda sorte de serviços que se afigurem compatíveis com sua condição pessoal. Se não houver cláusula contratual ou convencional estipulando feixe taxativo de atividades a cargo do empregado, reputa-se que este se comprometeu a desempenhar toda e qualquer tarefa compatível com sua aptidão física, cognitiva e intelectual. Com efeito, no direito do trabalho brasileiro impera o traço da multifuncionalidade do empregado no contexto da relação empregatícia. Assim, o mero desempenho de atividades, ainda que de forma acumulada, dentro do horário de trabalho, não acarreta pagamento de diferença salarial por acúmulo de função, pois a legislação trabalhista não prevê a possibilidade de pagamento de duplo salário ou adicional de remuneração. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000296-67.2021.5.09.0662. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 11/07/2023. Juntado aos autos em 13/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/wgVXKk>>

---

0000948-10.2023.5.09.0664

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. REQUISITOS OBJETIVO E SUBJETIVO ATENDIDOS. As circunstâncias que autorizam a inserção do empregado na exceção regrada no art. 62, II, da CLT cingem-se, em síntese, à comprovação de poderes de gestão e de autonomia, que resulta na ausência de controle da jornada de trabalho, e à percepção de gratificação de função não inferior a 40% do salário ou padrão salarial diferenciado dos demais empregados. Muito embora o Reclamante não recebesse gratificação de função de forma destacada em seus holerites, verifica-se que ele possuía um patamar salarial diferenciado, em relação aos demais colaboradores. Ademais, a prova oral demonstra que o Reclamante detinha poderes de gestão e de autonomia - ainda que algumas decisões fossem avaliadas pela diretoria, haja vista a lei não exigir que o empregado enquadrado nesta exceção tenha poderes absolutos e incontestáveis. Recurso não provido, neste ponto.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000948-10.2023.5.09.0664. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 15/10/2024. Juntado aos autos em 15/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/zQTRMZ>>

---

0001027-69.2022.5.09.0002

DOENÇA DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. CONCAUSA AFASTADA PELA

PROVA DOS AUTOS. Registre-se, de plano, que por equiparação, a lei previdenciária reconhece como acidente do trabalho, inclusive para fins de estabilidade provisória no emprego, a doença do trabalho (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91). Nesse sentido, o inciso I do art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara a acidente do trabalho "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação". As doenças ligadas ao trabalho, portanto, equiparam-se a infortúnio laboral quando as condições de trabalho a que teve de se submeter o empregado contribuíram para o agravamento da moléstia, mesmo não sendo sua causa única. Para a configuração da responsabilidade civil nos casos de doença/acidente do trabalho, necessário que o empregador comprove que não ocorreu ação ou omissão dolosa ou culposa que pudesse ter contribuído para o surgimento da doença. Por outro lado, cabe ao empregado provar o nexo causal entre o trabalho desenvolvido e o dano alegado (artigos 186, 187 e 927 do Código Civil). Em outras palavras, o ônus da prova sobre os pressupostos ou elementos da responsabilidade civil é do reclamante e o de demonstrar a inexistência de culpa é do empregador. Compulsando os documentos e provas produzidas nos autos, concluo pela ausência de nexo causal, ainda que de forma indireta, entre a doença e o ambiente laboral. Da mesma forma observo que o laudo médico refuta a tese de esgotamento laboral, constatando que a autora já apresentava sintomas depressivos 2 anos antes do primeiro diagnóstico. Recurso da ré conhecido e provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001027-69.2022.5.09.0002. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 28/05/2024. Juntado aos autos em 29/05/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/88T4bK>>

---

0000318-46.2023.5.09.0892

OPERADORA DE CAIXA DE SUPERMERCADO. ACÚMULO DE FUNÇÃO. ATIVIDADES COMPATÍVEIS. Do teor da prova oral, denota-se que, embora os operadores de caixa auxiliassem na organização da loja, bem como na separação de produtos de delivery, entendo que tais atividades por si só, não configuram acúmulo ou desvio da função contratada, pois se moldam à condição pessoal da reclamante, ocorriam dentro da jornada de trabalho e de forma complementar, conforme relatou a própria autora em seu depoimento. Desse modo, concluo que a autora não exercia atividades desconexas com a função para a qual foi contratada, ou que ultrapassassem os limites da razoabilidade e proporcionalidade, inexistindo assim o direito às postuladas diferenças salariais.

PAUSA TÉRMICA. INTERVALO DO ART. 253 DA CLT. Os requisitos para o direito ao intervalo de recuperação térmica: 1) trabalho no interior de câmaras frigoríficas OU movimentação de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa; 2) labor contínuo em referidas atividades pelo tempo mínimo de 1h40; e, 3) constatação de que o trabalho se desenvolve em ambiente artificialmente frio, de acordo com a zona climática definida pelo Ministério do Trabalho. Comprovada a presença dos requisitos, esta E. 2ª Turma entende que a não concessão do intervalo para recuperação térmica confere ao trabalhador o direito ao recebimento do tempo de repouso suprimido como hora extra. No caso em tela, contudo não ficou provado que o trabalho desenvolvido pela autora que atendesse aos requisitos acima, portanto, inexistente direito ao intervalo em questão. Recurso da reclamante não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000318-

46.2023.5.09.0892. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 23/04/2024. Juntado aos autos em 24/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/WsraDr>>

---

0000770-66.2023.5.09.0242

DOENÇA OCUPACIONAL. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. Por equiparação, a lei previdenciária reconhece como acidente do trabalho, inclusive para fins de estabilidade provisória no emprego, a doença do trabalho (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91 - "*doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I*"). Nesse sentido, o inciso I do art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara a acidente do trabalho "*o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação*". As doenças ligadas ao trabalho, portanto, equiparam-se a infortúnio laboral quando as condições de trabalho a que teve de se submeter o empregado contribuíram para o agravamento da moléstia, mesmo não sendo sua causa única. Todavia, não provada a existência do assédio moral, não verifico a ocorrência do ato ilícito a justificar a relação de causa e efeito entre a doença psiquiátrica e ambiente laboral. Recurso conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000770-66.2023.5.09.0242. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 29/10/2024. Juntado aos autos em 30/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/WwMXRt>>

---

0001000-56.2022.5.09.0303

ACIDENTE DE TRAJETO (in itinere). RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE CULPA DO EMPREGADOR. No tocante à reparação civil, conforme a teoria da responsabilidade subjetiva adotada pelo Código Civil, prevalece, no entender desta 2ª Turma, como regra, a existência de quatro elementos inseparáveis: o ato ilícito, comissivo ou omissivo; culpa, o dano efetivo e o nexo de causalidade. Dessa maneira, ainda que constatado o acidente de trabalho equiparado (acidente de trajeto), não se verifica nos autos que a ré tenha concorrido para a ocorrência do mesmo. Inteligência dos arts. 21, IV, d, e 118 da Lei 8.213/91 e dos arts. 186, 187 e 927, *caput*, do CC/2002. Recurso conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001000-56.2022.5.09.0303. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 24/09/2024. Juntado aos autos em 25/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/aX8534>>

---

0000658-81.2021.5.09.0658

RESTITUIÇÃO DE GASTOS COM UNIFORME. INDEVIDA. A obrigação de fornecer ou arcar com o custo do uniforme é devida quando há, por parte da empresa, uma exigência de

um padrão mínimo na aquisição das peças, como tipo, marca ou modelo, impondo ao trabalhador um custo maior do que aquele que teria para aquisição das mesmas peças que necessitaria normalmente para trabalhar. No caso em apreço, a própria autora confirma no depoimento prestado que a ré fornecia casaco, calça, camiseta e apenas o sapato deixou de ser fornecido nos últimos 3 anos, sendo exigido calçado fechado e preto. As testemunhas confirmam a necessidade de usar sapato de cor preta, porém, sem qualquer exigência de marca ou modelo. Por se tratar de peça de cor neutra e que pode ser usada fora do ambiente profissional, não configura a necessidade de aquisição de vestimenta especial para o labor, não conferindo o direito à respectiva indenização/restituição.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000658-81.2021.5.09.0658. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 16/11/2022. Juntado aos autos em 17/11/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/aUg84P>>

---

0000153-33.2022.5.09.0019

ART. 840, § 1º, da CLT. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DA CAUSA. INDEVIDA. Em que pese a redação das normas trabalhistas imponha à parte autora a indicação do valor de cada pedido, não é razoável interpretar tal determinação como vinculante para fins de apuração do "quantum debeatur". Isto porque, o que a lei determina é a indicação a título de mero apontamento, podendo o cálculo da quantia efetivamente devida resultar em montante superior ou mesmo inferior ao mencionado pelo trabalhador na inicial, de acordo com os elementos de prova que ainda são incertos no momento do ajuizamento da demanda.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000153-33.2022.5.09.0019. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 14/11/2023. Juntado aos autos em 16/11/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/re8EUL>>

---

0000562-21.2023.5.09.0133

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. DESÍDIA. ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO. ART. 482, "B", "E" e "H" DA CLT. REVERSÃO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA. Para a configuração da justa causa são imprescindíveis as seguintes características referentes à falta: gravidade, caráter determinante, atualidade e proporcionalidade entre ela e a punição. A penalidade aplicada deve guardar sentido pedagógico e corretivo, e deve ser observada a gradação das penas. A dispensa por justa causa é a pena máxima, com efeitos morais e pecuniários, e só se justifica quando o ato faltoso revestir-se de gravidade suficiente, de modo a quebrar, irremediavelmente, a confiança entre empregado e empregador. É necessário sopesar o fato danoso e suas consequências, inclusive sociais, na vida do trabalhador, e deve a punição ser aplicada com razoabilidade. No caso, ao se compulsar o conjunto probatório, conclui-se que a demandada não se desincumbiu do ônus probatório que lhe incumbia, porquanto não logrou provar que a obreira praticasse qualquer conduta apta a atrair a penalidade máxima a ela aplicada, e tipificada nas letras "b", ou "e", ou "h", do art. 482, da CLT. Recurso da ré a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000562-

21.2023.5.09.0133. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 23/04/2024. Juntado aos autos em 24/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Gwmfga>>

---

0000736-36.2022.5.09.0013

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA PELO ATINGIMENTO DE METAS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Assédio moral é toda conduta abusiva (art. 187 do CCB) ou ilícita (art. 186 do CCB) praticada por meio de atos agressivos, humilhantes ou constrangedores, que atenta contra a dignidade do trabalhador (art. 1º, III, da CR/88), vilipendiando sua integridade física, mental ou psíquica (art. 6º e 196 da CR/88) e degradando o ambiente de trabalho equilibrado (art. 225, caput e 200, VIII da CR/88). A prevenção e combate ao assédio moral foi robustecida com a edição da Convenção 190 da OIT (2019), sucedida pela inserção da saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras no rol das core obligations da OIT (2022), temas densificados pela Convenção 155 da OIT. Tal preocupação se vê refletida em âmbito nacional, com a edição de Portaria em dezembro de 2022, que alterou o nome da CIPA, para inserir a expressão "assédio", passando a ser denominada Comissão Interna de prevenção de acidentes e de assédio, além de instituir uma série de obrigações a serem cumpridas pelas empresas, especialmente relacionadas à prevenção e ao combate às formas de violência no âmbito do trabalho. O assédio moral se assemelha ao bullying (Lei 13.185/2015), podendo ser praticado pelas condutas descritas no art. 2º da referida norma, tais como ataques físicos, insultos pessoais, expressões preconceituosas, isolamento social, dentre outras. O assédio moral tem o potencial de causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como o surgimento de novas doenças, como a depressão e a Síndrome de Burnout. Demonstradas pelo acervo probatório, a prática de inúmeras condutas danosas à saúde mental do reclamante, bem como à sua honra, a sentença que condenou o banco réu ao pagamento de indenização decorrente de dano moral deve ser mantida. Recurso da ré ao qual se nega provimento. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ART. 224, § 2º, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. A carga horária legal dos bancários é definida de acordo com as funções desempenhadas, conforme as seguintes hipóteses: 1) seis horas para os empregados que exercem funções de confiança geral, ínsita a qualquer contrato de trabalho, tais como contínuos, escriturários, atendentes, telefonistas, caixas etc. (art. 224, caput, da CLT; Súmula 102, VI, do TST); 2) oito horas para os empregados que exercem funções de confiança especial (fidúcia intermediária), abrangendo os cargos de chefia em geral e gerência, tais como chefes de serviço, gerentes de negócios, tesoureiros, subgerentes etc. (art. 224, § 2º, da CLT; Súmula 102, IV, do TST); 3) sem controle de jornada e sem direito a horas extras para os empregados que exercem a função de gerente geral, titular ou principal de agência, supervisores acima do gerente geral e outros equivalentes (art. 62, II, da CLT; Súmula 287 do TST). Dispõe o § 2º do art. 224 da CLT que as jornadas de 6 horas diárias e 30 semanais não se aplicam aos que "exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo". Portanto, a caracterização do exercício de função de confiança bancária, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT, exige a cumulação de dois critérios: 1) delegação de atribuições no desempenho de funções distintas das realizadas pelos empregados que exercem funções de confiança geral - fidúcia intermediária; e 2) pagamento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. No caso dos autos, ficou demonstrado pela prova testemunhal que o autor desempenhava atribuições para as quais era exigida fidúcia em

grau diferenciado das demais atividades bancárias. Logo, merece reforma a sentença que afastou o enquadramento do autor na exceção prevista no art. 224, §2º, da CLT. Recurso da ré ao qual se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000736-36.2022.5.09.0013. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 12/03/2024. Juntado aos autos em 13/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/2rc9Yv>>

---

0000253-90.2022.5.09.0664

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA ABUSIVA PELO ATINGIMENTO DE METAS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA CONDIÇÃO DE GESTANTE. ISOLAMENTO DA TRABALHADORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Assédio moral é toda conduta abusiva (art. 187 do CCB) ou ilícita (art. 186 do CCB) praticada por meio de atos agressivos, humilhantes ou constrangedores, que atenta contra a dignidade do trabalhador (art. 1º, III, da CR/88), vilipendiando sua integridade física, mental ou psíquica (art. 6º e 196 da CR/88) e degradando o ambiente de trabalho equilibrado (art. 225, caput e 200, VIII da CR/88). A prevenção e combate ao assédio moral foi robustecida com a edição da Convenção 190 da OIT (2019), sucedida pela inserção da saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras no rol das core obligations da OIT (2022), temas densificados pela Convenção 155 da OIT. Tal preocupação se vê refletida em âmbito nacional, com a edição de Portaria em dezembro de 2022, que alterou o nome da CIPA, para inserir a expressão "assédio", passando a ser denominada Comissão Interna de prevenção de acidentes e de assédio, além de instituir uma série de obrigações a serem cumpridas pelas empresas, especialmente relacionadas à prevenção e ao combate às formas de violência no âmbito do trabalho. O assédio moral se assemelha ao bullying (Lei 13.185/2015), podendo ser praticado pelas condutas descritas no art. 2º da referida norma, tais como ataques físicos, insultos pessoais, expressões preconceituosas, isolamento social, dentre outras. O assédio moral tem o potencial de causar a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como o surgimento de novas doenças, como a depressão e a Síndrome de Burnout. Demonstradas pelo acervo probatório, a prática de inúmeras condutas danosas à saúde mental da reclamante, bem como à sua honra, acrescidas do isolamento no tocante às reuniões, caracterizando discriminação em razão da gestação, prática coibida não só pela Constituição Federal, como por toda a normativa de Direitos Humanos aplicável à espécie, a sentença merece reforma. Vale destacar que, qualquer forma de isolamento do trabalhador como "penalidade" ou "advertência" é repudiada pela ordem jurídica posta, que assegura o direito fundamental ao trabalho (art. 6º da CR/88), incompatível com a segregação discriminatória com potencial para resultar em efetivo "contrato de inação". Por fim, o fato de a supervisora praticante das condutas ter sido demitida, em nada altera o cabimento da reparação moral, uma vez que é do empregador a responsabilidade objetiva pela higidez no meio ambiente de trabalho, independentemente da natureza dos atos praticados pelos seus prepostos (arts. 932 e 933 do CCB). Recurso da autora ao qual se dá provimento parcial. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. COMPROVAÇÃO DA IDENTIDADE DE FUNÇÃO. Incumbe à parte autora a prova da igualdade de funções e à parte ré os fatos que inviabilizam o direito do trabalhador, impeditivos, modificativos ou extintivos do direito pleiteado: diferentes localidades, diferença de produtividade e perfeição técnica entre os serviços do paradigma e do equiparando, diferença de tempo de serviço superior a dois anos, existência de quadro de carreira na empresa, paradigma readaptado por deficiência física ou mental. Na hipótese em que a identidade de funções é demonstrada de

forma robusta pela prova testemunhal, não se há falar em reforma da sentença que reconheceu o direito da reclamante a diferenças salariais decorrentes de equiparação. Recurso da ré ao qual se nega provimento. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ART. 224, § 2º, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. A carga horária legal dos bancários é definida de acordo com as funções desempenhadas, conforme as seguintes hipóteses: 1) seis horas para os empregados que exercem funções de confiança geral, ínsita a qualquer contrato de trabalho, tais como contínuos, escriturários, atendentes, telefonistas, caixas etc. (art. 224, caput, da CLT; Súmula 102, VI, do TST); 2) oito horas para os empregados que exercem funções de confiança especial (fidúcia intermediária), abrangendo os cargos de chefia em geral e gerência, tais como chefes de serviço, gerentes de negócios, tesoureiros, subgerentes etc. (art. 224, § 2º, da CLT; Súmula 102, IV, do TST); 3) sem controle de jornada e sem direito a horas extras para os empregados que exercem a função de gerente geral, titular ou principal de agência, supervisores acima do gerente geral e outros equivalentes (art. 62, II, da CLT; Súmula 287 do TST). Dispõe o § 2º do art. 224 da CLT que as jornadas de 6 horas diárias e 30 semanais não se aplicam aos que "exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo". Portanto, a caracterização do exercício de função de confiança bancária, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT, exige a cumulação de dois critérios: 1) delegação de atribuições no desempenho de funções distintas das realizadas pelos empregados que exercem funções de confiança geral - fidúcia intermediária; e 2) pagamento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. No caso dos autos, ficou demonstrado pela prova testemunhal que a autora desempenhava atribuições para as quais era exigida fidúcia em grau diferenciado das demais atividades bancárias. Logo, merece reforma a sentença que afastou o enquadramento da autora na exceção prevista no art. 224, §2º, da CLT. Recurso da ré ao qual se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000253-90.2022.5.09.0664. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 27/02/2024. Juntado aos autos em 29/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Sh7VyG>>

---

0000443-05.2022.5.09.0001

CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ART. 224, § 2º, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. A carga horária legal dos bancários é definida de acordo com as funções desempenhadas, conforme as seguintes hipóteses: 1) seis horas para os empregados que exercem funções de confiança geral, ínsita a qualquer contrato de trabalho, tais como contínuos, escriturários, atendentes, telefonistas, caixas etc. (art. 224, caput, da CLT; Súmula 102, VI, do TST); 2) oito horas para os empregados que exercem funções de confiança especial (fidúcia intermediária), abrangendo os cargos de chefia em geral e gerência, tais como chefes de serviço, gerentes de negócios, tesoureiros, subgerentes etc. (art. 224, § 2º, da CLT; Súmula 102, IV, do TST); 3) sem controle de jornada e sem direito a horas extras para os empregados que exercem a função de gerente geral, titular ou principal de agência, supervisores acima do gerente geral e outros equivalentes (art. 62, II, da CLT; Súmula 287 do TST). Dispõe o § 2º do art. 224 da CLT que as jornadas de 6 horas diárias e 30 semanais não se aplicam aos que "exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo". Portanto, a caracterização do exercício de função de confiança bancária, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT, exige a cumulação de dois critérios: 1) delegação de

atribuições no desempenho de funções distintas das realizadas pelos empregados que exercem funções de confiança geral - fidúcia intermediária; e 2) pagamento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. No caso dos autos, além de demonstrado o recebimento de gratificação de função na proporção exigida pelo art. 224, §2º, da CLT, a análise da prova oral e documental indicou que a reclamante realizava atividade com fidúcia diferenciada dos demais bancários comuns no período em que desempenhou suas atribuições como gerente de negócios e serviços II. Recurso do réu ao qual se dá parcial provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000443-05.2022.5.09.0001. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 28/11/2023. Juntado aos autos em 29/11/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/gruNMa>>

---

0000157-46.2023.5.09.0242

CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ART. 224, § 2º, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. Carga horária legal dos bancários é definida de acordo com as funções desempenhadas, conforme as seguintes hipóteses: 1) seis horas para os empregados que exercem funções de confiança geral, ínsita a qualquer contrato de trabalho, tais como contínuos, escriturários, atendentes, telefonistas, caixas etc. (art. 224, caput, da CLT; Súmula 102, VI, do TST); 2) oito horas para os empregados que exercem funções de confiança especial (fidúcia intermediária), abrangendo os cargos de chefia em geral e gerência, tais como chefes de serviço, gerentes de negócios, tesoureiros, subgerentes etc. (art. 224, § 2º, da CLT; Súmula 102, IV, do TST); 3) sem controle de jornada e sem direito a horas extras para os empregados que exercem a função de gerente geral, titular ou principal de agência, supervisores acima do gerente geral e outros equivalentes (art. 62, II, da CLT; Súmula 287 do TST). Dispõe o § 2º do art. 224 da CLT que as jornadas de 6 horas diárias e 30 semanais não se aplicam aos que "exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo". Portanto, a caracterização do exercício de função de confiança bancária, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT, exige a cumulação de dois critérios: 1) delegação de atribuições no desempenho de funções distintas das realizadas pelos empregados que exercem funções de confiança geral - fidúcia intermediária; e 2) pagamento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. No caso dos autos, ficou demonstrado pela prova testemunhal que a autora desempenhava atribuições para as quais era exigida fidúcia em grau diferenciado das demais atividades bancárias. Logo, merece reforma a sentença que afastou o enquadramento da autora na exceção prevista no art. 224, §2º, da CLT. Recurso da ré ao qual se dá provimento. JUSTIÇA GRATUITA. NÃO COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. Nos termos do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, há de um lado presunção de necessidade para os trabalhadores que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS; por outro lado, de acordo com o § 4º da nova lei, não basta mais a mera declaração, impondo-se àquele que perceba salário superior ao referido no § 3º, e pretenda a concessão do benefício, o ônus de comprovar minimamente sua efetiva carência de recursos. No caso dos autos, a remuneração mensal da Reclamante superava o patamar de 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, não preenchendo o requisito do § 4º do art. 790 da CLT, deixando de comprovar estar atualmente desempregada ou percebendo salário inferior. Recurso da autora ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000157-

46.2023.5.09.0242. Relator(a): CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 27/02/2024. Juntado aos autos em 29/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XExdHX>>

---

0000631-38.2023.5.09.0041

RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. O reconhecimento da relação de causalidade, ou concausalidade, entre o trabalho e a doença desenvolvida pelo trabalhador demanda comprovação da contribuição efetiva do trabalho para a manifestação ou agravamento da enfermidade.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000631-38.2023.5.09.0041. Relator(a): LUIZ ALVES. Data de julgamento: 26/11/2024. Juntado aos autos em 28/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/DupmSK>>

---

0000640-77.2023.5.09.0662

PEDIDO MERITÓRIO ACRESCIDO - INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O ADITAMENTO À INICIAL - EXTINÇÃO DO PEDIDO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. O procedimento para emenda à inicial está previsto no artigo 329 do CPC, de aplicação subsidiária no Processo do Trabalho, sendo exigida a observância das determinações da norma em questão para que seja regularmente acrescido pedido de mérito à demanda. Apresentado novo pedido após a citação da parte adversa, depois de apresentada a contestação, ocorrida a audiência e produzidas provas, o aditamento à inicial demandaria expressa concordância do reclamado, bem como que este fosse intimado a apresentar contestação ao pedido acrescido à lide. Não tendo sido observado o procedimento para emendar a petição inicial e ampliar o escopo da demanda, não é possível conhecer da pretensão. Os artigos 141 e 492 do CPC tratam do princípio da adstrição do juiz aos limites da lide, os quais são fixados nos pedidos postulados na petição inicial e impugnados na contestação. Por se tratar de matéria de ordem pública, cabe ao Órgão Colegiado, de ofício ou mediante arguição da parte, reformar o ponto do provimento judicial em que se extrapola os limites da lide, com a finalidade de ajustar a decisão de mérito aos contornos da lide.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000640-77.2023.5.09.0662. Relator(a): LUIZ ALVES. Data de julgamento: 25/06/2024. Juntado aos autos em 26/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/72sEdR>>

---

0001936-78.2017.5.09.0005

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA PERICIAL. O art. 195 da CLT prevê que "*a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho*". Havendo perícia para averiguar o ambiente de trabalho, que conclui pela existência de condição de insalubridade em decorrência da exposição ao agente químico benzeno, em princípio, é devido o adicional. A decisão com apoio na perícia é a regra e, muito embora o julgador não esteja adstrito ao laudo pericial (art. 479 do CPC), apenas prova robusta em contrário teria o condão de elidi-lo.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001936-78.2017.5.09.0005. Relator(a): LUIZ ALVES. Data de julgamento: 30/05/2023. Juntado aos autos em 01/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/BTLyks>>

---

0001010-56.2023.5.09.0662

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0001010-56.2023.5.09.0662. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 29/10/2024. Juntado aos autos em 30/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/62C5QY>>

---

0000685-81.2023.5.09.0662

**NULIDADE PROCESSUAL. INDEFERIMENTO DE QUESITOS COMPLEMENTARES.** Apresentado laudo pericial já contundente, não se justifica intimação do perito para responder a pedidos de esclarecimentos que, em verdade, quanto houve pronunciamento sobre a natureza da moléstia que acomete a autora, em nada podem acrescentar à elucidação das questões controvertidas submetidas a exame técnico. Não houve qualquer ofensa ao direito fundamental das partes ao contraditório, à ampla defesa ou ao devido processo legal na tomada de decisão (art. 5º, LIV e LV, da CF/88), porquanto já presentes elementos probatórios para dirimir a celeuma envolvendo o estado de saúde da trabalhadora. Pedido de nulidade processual negado.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000685-81.2023.5.09.0662. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 09/08/2024. Juntado aos autos em 12/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XMvQrC>>

---

0000983-19.2023.5.09.0195

**HORAS EXTRAS. OPERADOR DE TELEMARKETING. JORNADA DE SEIS HORAS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 227 DA CLT.** Estabelece o art. 227, "caput", da CLT que "nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais". Aplica-se referido dispositivo legal, por analogia, aos operadores de teletendimento. Sobressaindo dos autos que a atividade principal da autora era de prestação de serviços de informática a usuários, com uso de telefone e de computador, reconhece-se que as atividades se davam nos termos do Anexo II da NR-17 do MTE (item 2.1.2), com jornada estabelecida pelo art. 227 da CLT c/c item 6.3 da precitada Norma Regulamentadora. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000983-19.2023.5.09.0195. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento:

29/10/2024. Juntado aos autos em 30/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/NXR4TC>>

---

0000456-60.2023.5.09.0068

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. MARCO PRESCRICIONAL. CONTAGEM. AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. ART. 7º, XXIX, DA CF. ART. 11 DA CLT. SÚMULA Nº 308, I, DO C. TST. O marco da contagem da prescrição quinquenal corresponde à data do ajuizamento da reclamação trabalhista, retroagindo ao quinquênio que a antecedeu. Nesse sentido determina a Súmula nº 308, I, do C. TST: "*PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. I - Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato*". Recurso da ré ao qual se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000456-60.2023.5.09.0068. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 15/10/2024. Juntado aos autos em 16/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/YrPyrW>>

---

0000164-06.2024.5.09.0015

RECURSO ORDINÁRIO. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES DOS PEDIDOS APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. O Pleno deste E. TRT, ao julgar o Incidente de Assunção de Competência (IAC 0001088-38.2019.5.09.0000), definiu Tese Jurídica para o Tema nº 09 reconhecendo a "possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840,§1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial". No mesmo sentido é o entendimento da SDI-I do C. TST, segundo a qual "os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação". Sentença mantida, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000164-06.2024.5.09.0015. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 29/10/2024. Juntado aos autos em 30/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/qBpgnf>>

---

0000696-72.2022.5.09.0007

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO AOS PEDIDOS. A apuração da condenação da reclamatória trabalhista não é limitada aos valores declinados na peça de

ingresso, uma vez que se trata de indicação feita por estimativa. Recurso desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000696-72.2022.5.09.0007. Relator(a): ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO. Data de julgamento: 23/04/2024. Juntado aos autos em 24/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/pCeF5t>>

---

### TERCEIRA TURMA

0000482-33.2021.5.09.0002

REPÓRTER CINEMATOGRAFICO. INEXISTÊNCIA DE ACÚMULO DE FUNÇÃO COM OPERADOR DE CÂMERA PORTÁTIL. Considerando a função para a qual o reclamante foi contratado, repórter cinematográfico, é óbvia a necessidade de operação de câmera para o registro de notícias jornalísticas, sendo que sua atividade não se restringia à operação técnica do equipamento, dado que o próprio autor possuía atividade intelectual de avaliar qual era o melhor ângulo e luz, devendo, como ele mesmo mencionou, captar/ "levar a imagem com qualidade", auxiliando na construção da matéria, inclusive de cunho policial. Não há nos autos qualquer prova de que o autor tenha desempenhado tarefas estranhas à função para a qual fora contratado, sendo que o exercício concomitante de tais atividades, dentro da mesma jornada, afigura-se compatível com a sua condição pessoal, de sorte que não há falar em diferenças salariais por acúmulo de funções, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. Recurso do reclamante desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000482-33.2021.5.09.0002. Relator(a): ADILSON LUIZ FUNEZ. Data de julgamento: 14/09/2022. Juntado aos autos em 16/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Md8nh3>>

---

0000932-91.2020.5.09.0654

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DE FUNÇÃO GRATIFICADA. ATO DE GESTÃO. A destituição de cargo de confiança é ato de gestão da empresa, incluindo-se no poder diretivo do empregador. Não cabe ao poder Judiciário se imiscuir nos atos de gestão da reclamada e discutir a decisão de destituir o reclamante do cargo de confiança. O que pode ser debatido é apenas a validade da supressão da gratificação de função quando a parte exerce função gratificada por 10 anos ou mais, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira, retratado na Súmula 372 do TST, o que não é o caso. Recurso da parte ré a que se dá provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000932-91.2020.5.09.0654. Relator(a): ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA. Data de julgamento: 12/07/2023. Juntado aos autos em 13/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/6Sgmhs>>

---

0001024-84.2022.5.09.0012

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL NÃO

DEMONSTRADO. RESPONSABILIZAÇÃO INDEVIDA. No âmbito dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a responsabilidade decorrente é contratual, calcada no contrato de trabalho que vincula empregado e empregador. Em outras palavras, o contrato de trabalho cria, implicitamente, para o empregador, o dever de zelar pela saúde e pela integridade física do trabalhador, que, ao final da jornada, deve ser devolvido à sua família em condições híidas. Uma vez demonstrados os danos decorrentes da doença e o seu nexu com o ambiente de trabalho, presume-se, *iuris tantum*, a responsabilidade patronal, a quem é imputado o ônus de provar a ocorrência de uma das excludentes da responsabilidade civil. Porém, diante do não reconhecimento da existência do nexu causal, é de se afastar a responsabilidade da parte ré pela perturbação padecida, excluindo-se o dever de indenizar. Recurso da parte autora ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0001024-84.2022.5.09.0012. Relator(a): ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA. Data de julgamento: 30/10/2024. Juntado aos autos em 04/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/McNKzS>>

---

0001140-57.2021.5.09.0002

FÉRIAS. CONCESSÃO IRREGULAR. PAGAMENTO DE FORMA SIMPLES PARA COMPLETAR A DOBRA. Durante o período de concessão das férias a reclamante foi acionada em mais de uma oportunidade para resolver questões do trabalho, caracterizando-se assim a interrupção do descanso e, por conseguinte, a irregularidade na concessão, o que ensejou a condenação ao pagamento da dobra, nos termos do art. 137 da CLT. Contudo, não havendo controvérsia quanto à quitação das férias em questão, a condenação fica limitada ao pagamento das férias e do terço constitucional de forma simples, a fim de compor a dobra. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0001140-57.2021.5.09.0002. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 12/07/2023. Juntado aos autos em 13/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/mc3khF>>

---

0001121-42.2022.5.09.0026

GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. CONTROLE E COMUNHÃO DE INTERESSES. ARTIGO 2º, §§2º E 3º, DA CLT. Caracteriza existência de grupo econômico quando as atividades empresariais das rés sempre se relacionam comercial/administrativa e operacionalmente, possuindo similitude de administração (mesmos ocupantes em cargos de gestão), com uma prestando serviços essenciais e intimamente ligados à atividade empresarial da outra, em nítida coordenação de comunhão de interesses, nos termos do art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT. Demonstrada portanto a existência de afinidade sócio-econômica unindo as empresas do grupo, o reconhecimento do grupo econômico e a consequente responsabilidade solidária das rés é medida que se impõe e, portanto, é intocável a r. sentença que indeferiu o pedido feito pelas reclamadas. Recursos ordinários das rés a qual se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0001121-42.2022.5.09.0026. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 29/05/2024. Juntado aos autos em 06/06/2024. Disponível em:

<<https://link.jt.jus.br/VwmHR9>>

---

0000498-32.2021.5.09.0084

RITO ORDINÁRIO. LIMITE DA CONDENAÇÃO. ART. 840, § 1º, DA CLT. No rito ordinário, mesmo após o início da vigência da Lei 13.467/17, é indevida a limitação da condenação aos valores dos pedidos indicados na petição inicial. A questão já está pacificada com a decisão de efeito vinculante adotada pelo Tribunal Pleno deste E. Regional, no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 0001088-38.2019.5.09.0000.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000498-32.2021.5.09.0084. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 01/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/tUNLAg>>

---

0000159-35.2021.5.09.0129

HORAS EXTRAS INDEVIDAS. GERENTE GERAL EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, INCISO II DA CLT. O inciso II do art. 62 da CLT exclui do regime de jornada ordinário os funcionários que se enquadram nos denominados cargos de gestão, tais como gerentes, supervisores e equiparados, dotados de poderes para representação e organização do negócio. A compreensão pressupõe que o empregado assim titulado exerça atividade com relativo poder decisório, administrando interesses fundamentais do empregador, circunstância que o enquadraria como mandatário, razão pela qual não se justifica o controle de jornada. No caso, a prova dos autos comprovou que a reclamante trabalhava como gerente geral comercial, coordenando uma equipe com autonomia, não havendo alguém superior dentro da mesma agência em que trabalhou àquela época. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000159-35.2021.5.09.0129. Relator(a): ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO. Data de julgamento: 13/07/2022. Juntado aos autos em 14/07/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/gZrmbn>>

---

0011584-19.2016.5.09.0005

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0011584-19.2016.5.09.0005. Relator(a): THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 31/03/2022. Juntado aos autos em 05/04/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Md7wSr>>

---

**QUARTA TURMA**

0000787-80.2018.5.09.0015

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000787-80.2018.5.09.0015. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 16/03/2022. Juntado aos autos em 24/03/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/8V7cmC>>

---

0001069-48.2018.5.09.0006

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0001069-48.2018.5.09.0006. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 25/05/2022. Juntado aos autos em 31/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/cpGnh4>>

---

0002072-72.2017.5.09.0006

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0002072-72.2017.5.09.0006. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 27/04/2022. Juntado aos autos em 06/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/rGU38g>>

---

0000077-47.2018.5.09.0084

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000077-47.2018.5.09.0084. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 25/05/2022. Juntado aos autos em 31/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/mL27VX>>

---

0000742-63.2023.5.09.0092

RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. PROVA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO NECESSÁRIA. Eventual reversão do pedido de demissão somente seria possível na hipótese de ser comprovada a existência de vício de consentimento no pedido de desligamento formulado pelo empregado, o que, no presente caso, não foi provado pela reclamante. Recurso ordinário da reclamante conhecido e desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000742-63.2023.5.09.0092. Relator(a): RICARDO BRUEL DA SILVEIRA. Data de julgamento: 06/09/2024. Juntado aos autos em 08/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/CVqkFu>>

---

0000518-26.2023.5.09.0028

RECURSO ORDINÁRIO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DOS PEDIDOS. INOCORRÊNCIA. Na esteira da jurisprudência dominante acerca da matéria, esta Turma firmou entendimento no sentido de que a indicação de valores na exordial é feita por mera estimativa, a fim de cumprir a obrigação legal imposta pelo art. 840, § 1º, da CLT ("a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante") e, portanto, não deve limitar a condenação, não havendo que se falar em decisão *extra* e *ultra petita*. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido quanto à matéria.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000518-26.2023.5.09.0028. Relator(a): RICARDO BRUEL DA SILVEIRA. Data de julgamento: 25/09/2024. Juntado aos autos em 26/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/URECZe>>

---

0001320-31.2019.5.09.0071

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0001320-31.2019.5.09.0071. Relator(a): RICARDO BRUEL DA SILVEIRA. Data de julgamento: 14/06/2023. Juntado aos autos em 16/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/H8qWu9>>

---

0000170-61.2023.5.09.0657

DOENÇA OCUPACIONAL. ÔNUS DA PROVA. ART. 818, I, DA CLT. ENCARGO DO QUAL A AUTORA NÃO SE DESVENCILHOU. O ônus de provar que a Síndrome de Burnout que acometeu a Reclamante teve relação com o trabalho desempenhado na Ré, era da Autora, que desta obrigação não se desvencilhou. As provas existentes nos autos não trazem elementos que corroborem a tese da exordial, pelo contrário, uma vez que a Reclamante relatou que utilizava medicamentos para ansiedade desde 1 ano antes do início do contrato laboral, teve faltas justificadas por atestado desde os primeiros dias de contrato, jamais procurou afastamento pelo INSS, não foi afastada pelo seu outro empregador, o Município de Colombo, bem como demonstrou a Ré preocupação com o estado de saúde da Obreira pelo "Feedback Orientativo", sem que ela apresentasse maiores informações ao setor de medicina do hospital, ou levasse documentos médicos e comparecesse nas consultas junto à Empregadora. A prova oral, ademais, não é capaz de demonstrar o nexo, merecendo destaque, ainda, que a Autora nem mesmo requereu a realização de perícia médica que poderia comprovar o nexo entre a enfermidade e o labor. Por fim, não está presente no caso a figura

do nexu técnico previdenciário, que acarretaria na inversão do ônus da prova. Ausentes provas que confirmem a tese da inicial, impositiva a manutenção da sentença. Recurso da Autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000170-61.2023.5.09.0657. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 09/02/2024. Juntado aos autos em 09/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/YQUmyA>>

---

0000578-64.2020.5.09.0008

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000578-64.2020.5.09.0008. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 10/08/2022. Juntado aos autos em 17/08/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/urUh6X>>

---

0000082-04.2022.5.09.0513

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHADOR EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS DEVIDAS. A aplicação do art. 62, I, da CLT não decorre simplesmente do labor fora das dependências da empresa, e sim é imprescindível que não exista a possibilidade de controle de jornada por qualquer meio. Não se exige prova de que a jornada tenha sido efetivamente controlada, bastando que o empregador tivesse meios para tanto. Recurso da ré não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000082-04.2022.5.09.0513. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 24/07/2024. Juntado aos autos em 30/07/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Hfgga7>>

---

0000948-02.2022.5.09.0872

RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONDIÇÃO SUSPENSIVA DE EXIGIBILIDADE. A cobrança dos honorários sucumbenciais devidos pelo detentor dos benefícios da justiça gratuita deve ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, independentemente da existência de crédito em seu favor e, por consequência, sem a dedução da verba honorária de valores obtidos em reclamação trabalhista, consoante entendimento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, referente à inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT. Recursos ordinário do réu não provido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000948-02.2022.5.09.0872. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 14/08/2024. Juntado aos autos em 15/08/2024. Disponível em:

<<https://link.jt.jus.br/b8Y9hx>>

---

0000347-91.2023.5.09.0053

ATA NOTARIAL DE PRESENÇA E DECLARAÇÃO. JUNTADA APÓS O ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. BUSCA DA PARTE EM SUBSTITUIR PROVA TESTEMUNHAL NÃO PRODUZIDA NO MOMENTO OPORTUNO. IMPOSSIBILIDADE DE CONHECIMENTO.

O processo rege-se pelos princípios da boa-fé e da cooperação (arts. 5º e 6º do CPC) e, assim, se a parte desejava a oitiva de testemunhas, deveria fazê-lo oportunamente. No entanto, atestou-se na ata de audiência que "a autora não pretende ouvir testemunhas". Não é possível, portanto, que, depois de colhidos os depoimentos das testemunhas da reclamada e encerrada a instrução processual, a reclamante pretenda se valer de ata notarial de presença e declaração lavrada em seu favor, com o fim de contraposição à prova produzida em Juízo, sem qualquer justificativa plausível para tanto. Dessa maneira, além do referido documento não se enquadrar como novo, por se tratar de artifício para se considerar declarações de pessoas que poderiam ter sido indicadas como testemunhas, não foi tempestivamente anexado nos autos, a inviabilizar o seu conhecimento. Recurso da reclamante a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000347-91.2023.5.09.0053. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 28/06/2024. Juntado aos autos em 08/07/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/m5BTNT>>

---

0000058-58.2021.5.09.0012

ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. REINTEGRAÇÃO NÃO PROVIDA.

O contrato de trabalho da empregada admitida mediante prévia aprovação em concurso público, pelas empresas públicas e sociedades de economia mista, como no presente caso, somente pode ser rescindido mediante ato motivado, na forma da tese jurídica produzida no julgamento do RE 589.998 pelo STF (Tema 131) e Súmula 3 deste Tribunal Regional do Trabalho. A dispensa da Reclamante foi precedida de processo administrativo, com o devido contraditório, sem a constatação de qualquer irregularidade ou ilegalidade. O motivo indicado foi confirmado pelas provas produzidas nos presentes autos, sendo indevida a reintegração pleiteada. Recurso da parte autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000058-58.2021.5.09.0012. Relator(a): RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 16/08/2023. Juntado aos autos em 18/08/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/CcTK56>>

---

0000420-68.2022.5.09.0095

CORREÇÃO MONETÁRIA. ENTENDIMENTO FIRMADO NO JULGAMENTO DO ADC 58 PELO E. STF. ÍNDICES E CRITÉRIOS. Dado o caráter vinculante e *erga omnes* das decisões proferidas pelo E. STF em controle concentrado de constitucionalidade (art. 102, §

2º, da CF/88), a este Colegiado incumbe acatar o entendimento firmado no julgamento da ADC 58. A consequência daí resultante é, de um lado, a impossibilidade de adoção da TR como índice de atualização dos créditos deferidos ao autor, e, de outro lado, a necessidade de adoção dos índices e dos critérios determinados pelo E. STF, quais sejam: IPCA-E + TRD na fase pré-judicial até o ajuizamento da ação e, daí em diante, SELIC.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000420-68.2022.5.09.0095. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 14/08/2024. Juntado aos autos em 15/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/T6nTFd>>

---

0000460-16.2022.5.09.0656

DANO MORAL - SELIC - A PARTIR DO AJUIZAMENTO. Havendo condenação em indenização por danos morais e diante da impossibilidade de se desmembrar a taxa SELIC em correção monetária e juros de mora, a taxa SELIC deverá incidir a partir do ajuizamento da ação, no sentido de afastar a aplicação da Súmula 439/TST e adotar os critérios fixados pelo excelso Supremo Federal na ADC 58/DF, ante a eficácia erga omnes e efeito vinculante da decisão.

JUSTA CAUSA. DUPLA PENALIDADE. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DO "NON BIS IN IDEM". Constatada a dupla punição quanto ao mesmo ato faltoso da trabalhadora incorre a reclamada em flagrante violação ao princípio do non bis in idem consagrado por todo o ordenamento jurídico, motivo pelo qual deve ser afastada a justa causa aplicada, por configurar ilegítimo exercício do poder disciplinar do empregador. Sentença que se mantém. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000460-16.2022.5.09.0656. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 05/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/eNbtZ6>>

---

0000551-89.2022.5.09.0015

DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA RECONHECIDA. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. Reconhecido o nexa concausal entre a moléstia identificada no caso e o trabalho desempenhado para a ré, impõe-se a devolução dos autos ao Juízo de origem para analisar os pedidos decorrentes de tal reconhecimento, evitando a supressão de instância e eventual prejuízo às partes quanto ao exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000551-89.2022.5.09.0015. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 05/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/y4kX8p>>

---

0000017-11.2023.5.09.0016

PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE. BREVE DESCRIÇÃO DOS FATOS EM QUE SE FUNDAMENTA A PRETENSÃO. REGULAR EXERCÍCIO DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. POSSIBILIDADE DE ANÁLISE E JULGAMENTO DA JORNADA LABORAL. Na seara laboral aplica-se o princípio da simplicidade quanto aos pedidos e causa de pedir, de forma que basta à parte autora deduzir uma breve exposição dos fatos de que

resulta o litígio e o pedido, nos termos expostos no art. 840, § 1º, da CLT, para que o julgador possa analisar o que deduzido e extrair as pretensões do reclamante. No caso em análise, a parte autora descreveu suficientemente a jornada laborada e postulou a condenação da ré em horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal e, observados os termos da pretensão inicial, houve regular apresentação de defesa, a qual trouxe adequadamente os fatos e fundamentos que entendia aptos a afastar a pretensão, bem como produção de prova documental e oral. Estes elementos corroboram o regular exercício do contraditório e ampla defesa pela ré e afastam a alegada inépcia. Pretensão recursal a que se nega provimento.

**EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA PASSÍVEL DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE JORNADA QUE ULTRAPASSA OS LIMITES LEGAIS. HORAS EXTRAS DEVIDAS.** O trabalho externo que enseja o afastamento do pagamento de horas extras ao empregado é aquele impossível de ser controlado por qualquer meio pelo empregador. Em sentido contrário, se o conjunto probatório demonstra que é viável o controle e a fiscalização da jornada via participação em reuniões, realização de check in nos clientes em cada visita, necessidade de realização de ligações telefônicas diárias no início e no final da jornada, além de envio diário de relatórios de produção, ainda que não adotado expressamente o controle e fiscalização da jornada pela empresa, impõe-se que seja afastado o enquadramento na exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, seja para a função de assistente de trade marketing ou de supervisor de merchandising. Sentença que se reforma para ampliar a condenação em horas extras também para o período a partir de 1º/1/2019 até o final do vínculo.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000017-11.2023.5.09.0016. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 27/11/2024. Juntado aos autos em 28/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/tDYB53>>

---

## QUINTA TURMA

0000219-61.2022.5.09.0003

**ART. 244, §2º, CLT. SOBREVISO NÃO CONFIGURADO.** O dispositivo legal que fundamenta a pretensão da parte autora (artigo 244, § 2º, da CLT) tem redação datada de 20.03.1944 (Redação de acordo com o decreto-lei n.º 6.353, de 20.03.1944, revogada pela Lei n.º 3970/61 e restaurada pelo art. 36 do Decreto-lei n.º 5 de 04 de abril de 1966), de maneira que a referência à permanência do trabalhador em casa logicamente se encontrava vinculada à falta/insuficiência de outros meios, eficazes e ágeis ao contato com o trabalhador, a fim de que esse atenda ao chamamento do empregador. Estando o empregado submetido à escala de atendimento, por lógico que no atual estágio do desenvolvimento tecnológico, a forma de contato com o trabalhador (telefone, celular) atende situação análoga àquela de contato direto com o ferroviário, na casa desse. O que importa relevar é a submissão do empregado ao direcionamento do empregador, certo e prévio, que fixa escala para a hipótese em discussão, impondo ao trabalhador, assim, obrigatoriedade de se manter pronto à chamada, independente do meio tecnológico que se adote para contatar o trabalhador. A respaldar tal interpretação, observa-se o atual entendimento do C. Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado na Súmula 428, II. Ausentes provas da existência de escalas de sobreaviso, tampouco que a reclamante tinha sua liberdade de locomoção tolhida ou que a reclamada lhe exigia a permanência em plantão, não cabe o pagamento de horas de sobreaviso. Recurso ordinário da parte autora ao qual se nega provimento nesse particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000219-61.2022.5.09.0003. Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR. Data de julgamento: 30/03/2023. Juntado aos autos em 17/04/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/b5bYaV>>

---

0000116-38.2023.5.09.0094

ENQUADRAMENTO COMO FINANCIÁRIO. EMPRESAS EQUIPARADAS ÀS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. LEI 4.595/1964. Sendo o reclamante vendedor, e tendo, dentre outras atribuições, a de fazer a prospecção para a venda de máquinas de cartão de crédito e de débito, e atuando as empresas reclamadas no setor de intermediação de serviços financeiros, por certo que se permite classificá-las como instituições financeiras, conforme previsão contida no artigo 17 da Lei nº 4.595/1964. Por consequência, os empregados das empresas reclamadas devem ser enquadrados como financiários, tendo em vista que o enquadramento sindical se faz em observância à atividade preponderante desenvolvida pelo empregador (parágrafo 2º, do artigo 511, da CLT). Recurso do reclamante a que se dá provimento para reconhecer seu enquadramento como financiário e determinar o retorno dos autos à Vara de origem para análise dos pedidos correlatos.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000116-38.2023.5.09.0094. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 13/12/2023. Juntado aos autos em 18/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/N5zUxr>>

---

0001146-48.2020.5.09.0245

PRESCRIÇÃO. SUSPENSÃO. LEI 14.010 DE 2020. APLICABILIDADE - A Lei 14.010 de 2020 estabelece que "os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020". A suspensão da prescrição dada pela lei em comento não conflita, com os prazos prescricionais previstos na Constituição da República ("Art. 7º, XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho"), porquanto o fato de existirem prazos prescricionais estabelecidos não afasta a possibilidade de suspensão e interrupção desses nos casos legalmente previstos. Tampouco há incompatibilidade da suspensão da prescrição, em face do teor do art. 11, §3º, da CLT. Trata-se de norma de direito comum aplicável ao direito do trabalho nos termos do art. 8º, §1º, da CLT (O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho), porquanto a CLT não disciplina especificamente acerca das hipóteses de suspensão do prazo prescricional. Portanto, aplicável a previsão da Lei 14.010/2020 para fins de suspender o prazo prescricional de 12/06/2020 à 30/10/2020 (141 dias), o que repercute no marco prescricional da presente ação. Recurso ordinário do reclamado ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001146-48.2020.5.09.0245. Relator(a): ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR. Data de julgamento: 13/12/2023. Juntado aos autos em 18/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/K9T9ux>>

---

0000771-75.2022.5.09.0892

ASSÉDIO MORAL. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. O assédio moral se configura pela reiteração da conduta atentatória à integridade moral da vítima. No âmbito do contrato de trabalho, em relação à conduta do empregador ou seus prepostos, essa prática se configura normalmente pelo extrapolamento dos limites do regular exercício do poder diretivo. A fiscalização do trabalho encontra-se no âmbito do poder diretivo do empregador, de modo que demonstrada a cobrança para realização do serviço, sem excessos, não há abusividade nessa prática.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000771-75.2022.5.09.0892. Relator(a): ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 30/10/2024. Juntado aos autos em 11/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/9KtCmM>>

---

0000158-24.2023.5.09.0018

TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I, DA CLT. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Conforme entendimento desta 5ª Turma, que se adota por disciplina judiciária, tendo o empregador invocado o enquadramento na exceção legal prevista no art. 62, I, da CLT, a ele pertencia o ônus probatório, a teor do que dispõe o art. 818, da CLT c/c art. 373 do CPC, encargo de que não se desincumbiu. A prova oral demonstrou a possibilidade de controle da jornada, circunstância que afasta a aplicação da exceção invocada pelo réu. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000158-24.2023.5.09.0018. Relator(a): FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA. Data de julgamento: 23/04/2024. Juntado aos autos em 24/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/3XCXgC>>

---

0000543-07.2021.5.09.0029

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA, CARDIOPATIA. ESTIGMA OU PRECONCEITO. ÔNUS DA PROVA. Nos termos da Súmula n. 443, do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. No caso, o encargo processual de provar que a dispensa tem natureza discriminatória era do empregado, ônus de que se desincumbiu a contento. Incontroverso que o trabalhador sofreu infarto, o qual demandou cirurgia. No período de recuperação da convalescença, foi reduzida a carga horária prestada em favor da ré, que acabou por rescindir o contrato. Recurso da empregadora a que se nega provimento.

CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE DO ART. 62, II, DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO DE FIDÚCIA ESPECIAL. Para o enquadramento do ocupante de cargo de confiança na regra do art. 62, II, da CLT, que lhe retira a contraprestação de eventual labor em limites superiores ao padrão legal, faz-se necessário não apenas a comprovação da percepção de remuneração diferenciada, mas também da existência

de fídúcia especial que, por se tratar de fato modificativo do direito obreiro, recai sobre a reclamada, de cujo ônus não se desincumbiu a contento. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento.

JUSTIÇA GRATUITA - PRESUNÇÃO DE VERACIDADE IURE ET IURE NÃO INFIRMADA - BENEFÍCIO DEVIDO. Quanto ao benefício da justiça gratuita, o art. 790, § 3º, da CLT, estabelece presunção iure et iure de hipossuficiência econômica àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, podendo ser concedida, inclusive, de ofício. No caso de o trabalhador receber acima do teto estipulado, incidem as disposições dos arts. 98 e 99, §§ 2º e 3º do CPC/2015, que asseguram a presunção de veracidade, juris tantum, da declaração de insuficiência econômica de pessoa natural. Tal presunção deve abranger a pessoa física, empregado ou empregador, que declarar esta insuficiência na Justiça do Trabalho, sendo ônus da parte contrária infirmar a veracidade da declaração. Incidência do entendimento fixado na Súmula 463 do TST. Benefício mantido à recorrente, diante da presunção iure et iure não infirmada nos autos.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000543-07.2021.5.09.0029. Relator(a): FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA. Data de julgamento: 13/12/2023. Juntado aos autos em 15/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/wHLNzt>>

---

0000200-34.2023.5.09.0128

CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE DO ART. 62, II, DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO DE REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA. Para o enquadramento do ocupante de cargo de confiança na regra do art. 62, II, da CLT, que lhe retira a contraprestação de eventual labor em limites superiores ao padrão legal, faz-se necessária a comprovação de fídúcia especial e também de percepção de remuneração diferenciada, que, por se tratar de fato impeditivo do direito obreiro, recai sobre a reclamada. No caso, a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar o pagamento de salário superior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000200-34.2023.5.09.0128. Relator(a): FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA. Data de julgamento: 23/04/2024. Juntado aos autos em 24/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/UTQGcP>>

---

0001136-67.2022.5.09.0654

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. COBRANÇA DE METAS. ABUSO DE DIREITO. ÔNUS DA PROVA. A cobrança de metas, por si só, não configura ofensa ao trabalhador nem dá azo à caracterização de assédio organizacional, pois se insere no poder diretivo do empregador de fiscalizar e exigir os resultados do empreendimento. Compete à parte autora provar o constrangimento sofrido pela cobrança de metas excessivas, com pressão psicológica e ameaça de dispensa, circunstância que caracteriza abuso de direito, ônus do qual não se desincumbiu a contento no caso em apreço (CLT, art. 818, I). Recurso ordinário do autor a

que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001136-67.2022.5.09.0654. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 30/07/2024. Juntado aos autos em 06/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/4RcuKE>>

---

0001916-36.2023.5.09.0245

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇA DE METAS. DIVULGAÇÃO DE PRODUTIVIDADE. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL.

#### I. CASO EM EXAME

Recurso interposto pelo reclamante visando à reforma da sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais, alegando que foi submetido a cobranças abusivas de metas, constrangimento público com a divulgação de sua produtividade em ranking, e deslocamento para atividades que lhe impossibilitavam cumprir metas.

#### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões principais em discussão: (i) se a cobrança de metas e a divulgação de produtividade configuraram assédio moral organizacional e danos morais ao reclamante; (ii) se houve abuso de poder diretivo por parte da empresa ao expor o reclamante publicamente em ranking de produtividade.

#### III. RAZÕES DE DECIDIR

A cobrança de metas, por si só, não caracteriza ato ilícito ou assédio moral, sendo parte do poder diretivo do empregador de organizar e exigir resultados no ambiente de trabalho. A testemunha ouvida a convite da reclamada confirmou a existência de um monitor com a produtividade dos trabalhadores, mas negou a formação de rankings e qualquer cobrança vexatória ou humilhante. A testemunha do autor, por outro lado, não foi contundente em comprovar a ocorrência de abusos ou perseguições. O uso de monitoramento e metas de produtividade insere-se no poder diretivo do empregador, não havendo prova de que as cobranças tenham sido feitas de forma desrespeitosa ou abusiva, conforme entendimento consolidado nos tribunais. Não ficou demonstrado, nos autos, que o reclamante foi alvo de condutas que tenham atingido sua dignidade ou gerado constrangimentos, tampouco que a exposição de seu nome tenha causado prejuízos à sua honra ou imagem no ambiente de trabalho.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso do reclamante desprovido.

Tese de julgamento: 1. A cobrança de metas e a divulgação de produtividade, sem prova de abuso ou desrespeito, não configuram assédio moral ou dano moral passível de indenização.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, I; CC, art. 186; TST, Súmula 126.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001916-36.2023.5.09.0245. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 10/12/2024. Juntado aos autos em 13/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/yq8GHK>>

---

0000732-20.2022.5.09.0006

CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE DO ART. 62, II, DA CLT. ÔNUS DA RECLAMADA DE DEMONSTRAR OS REQUISITOS OBJETIVO E SUBJETIVO. FIDÚCIA ESPECIAL DEMONSTRADA. DESPROVIMENTO. Para o enquadramento do ocupante de cargo de confiança na regra do art. 62, II, da CLT, que lhe retira a contraprestação de eventual labor em limites superiores ao padrão legal, faz-se necessária a comprovação dos requisitos objetivo, qual seja a percepção de salário efetivo acrescido de no mínimo 40%, e subjetivo, consistente na existência de fidúcia especial que, por se tratar de fato impeditivo do direito obreiro, recai sobre a reclamada, ônus do qual se desincumbiu a contento. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000732-20.2022.5.09.0006. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 31/07/2024. Juntado aos autos em 06/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XqPNvT>>

---

0000457-08.2022.5.09.0124

BANCO DE HORAS. VALIDADE AFASTADA. REGISTRO DE CRÉDITOS E DÉBITOS NÃO APRESENTADO. Na hipótese, o banco de horas foi formalizado por acordo individual, consoante autoriza o art. 59, § 5º, da CLT, estabelecendo a cláusula 7ª: "*para o controle do saldo de horas será apresentado ao EMPREGADO extrato mensal individualizado do BANCO DE HORAS, até o quinto dia útil*". No entanto, os controles de jornada não apresentam registros de créditos e débitos e controle do saldo remanescente de horas, não havendo suficiente transparência para que a autora pudesse controlar seu saldo de horas, ficando a compensação ao livre arbítrio da ré. Conforme se extrai dos cartões ponto, houve a habitual prestação de horas extras, as quais não constam dos recibos de pagamento e não são indicadas em extrato mensal, a fim de possibilitar o controle do saldo de banco de horas pela autora, consoante pactuado entre as partes. Inválido, portanto, o banco de horas entabulado entre as partes.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000457-08.2022.5.09.0124. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 29/06/2023. Juntado aos autos em 04/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/QCtqLt>>

---

0001001-92.2019.5.09.0029

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001001-92.2019.5.09.0029. Relator(a): MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR. Data de julgamento: 31/03/2022. Juntado aos autos em 07/04/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/efLcpn>>

---

0002333-20.2016.5.09.0023

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. Dentre as prerrogativas

inerentes ao poder diretivo do empregador, insere-se a possibilidade de requerer um melhor desempenho produtivo dos empregados, o qual encontra limite na razoabilidade. Eventual conteúdo abusivo nas cobranças, consubstanciado no excessivo rigor, ou por conteúdo discriminatório ou vexatório, delineará ato ilícito passível de compensação pecuniária por dano moral. O assédio moral é caracterizado por perseguição contínua, incisiva, direcionada e predisposta a alcançar o brio do trabalhador, o que não se verificou no presente caso. Meros aborrecimentos, indisposições ou dissabores decorrentes de genéricos eventos não caracterizam, por si só, dano moral. Negado provimento ao recurso ordinário da autora.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0002333-20.2016.5.09.0023. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 11/08/2022. Juntado aos autos em 16/08/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/2Hkt7N>>

---

0000732-51.2022.5.09.0028

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. ART. 840, § 1º, CLT. O art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/17, e a IN nº 41/2018, do C. TST, que trata da aplicação das normas da CLT (art. 12, § 2º), estabelecem como requisito da petição inicial a indicação do valor dos pedidos e da causa, de forma estimada, mas não a sua liquidação antecipada. Logo, não há que se exigir da petição inicial a liquidação antecipada, bastando a estimativa de valores, o que ocorreu na hipótese. Recurso do Réu conhecido e não provido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000732-51.2022.5.09.0028. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 30/01/2024. Juntado aos autos em 09/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/nEqDEw>>

---

0000440-60.2023.5.09.0245

NULIDADE POR CERCEAMENTO DE PROVA. ARGUIÇÃO OPORTUNA DA INSURGÊNCIA DA PARTE. O cerceamento de prova ocorre quando o julgador impede que uma das partes atue com eficiência no convencimento do juízo, impossibilitando a produção de provas ou impedindo a manifestação no processo, desde que resulte dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT). De acordo com disposto no art. 795, "caput", da CLT, a arguição fundamentada de nulidade pelo interessado deve ser feita no primeiro momento em que tiver que falar nos autos. Não há possibilidade de apresentação de argumentos a qualquer momento, visando a reconsideração da decisão pelo juiz que instruiu o processo. Incumbe à parte arguir, oportunamente, a sua insurgência. Recurso da Autora ao qual se nega provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000440-60.2023.5.09.0245. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 30/10/2024. Juntado aos autos em 05/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ysupPV>>

---

0000760-16.2021.5.09.0008

DANO MORAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. A Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V, CF), decorrentes de sua violação (art. 5º, X, CF), competindo à Justiça do Trabalho julgar a lide (art. 114, VI, CF). Incumbe ao Autor provar fato constitutivo do direito (artigo 818 da CLT c/c artigo 373, I, do CPC). O acolhimento do pedido de indenização por danos morais depende de prova convincente, isenta de qualquer dúvida razoável. Recurso ordinário da Autora conhecido e desprovido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000760-16.2021.5.09.0008. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 14/10/2022. Juntado aos autos em 18/10/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ETcpsV>>

---

0001210-22.2022.5.09.0008

NULIDADE POR CERCEAMENTO DE PROVA. O cerceamento de prova ocorre quando o julgador impede que uma das partes atue com eficiência no convencimento do juízo, impossibilitando a produção de provas ou impedindo a manifestação no processo, desde que resulte dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes (art. 794 da CLT). No caso dos autos, todavia, a parte reclamada é revel e, à luz da Súmula 74, II, C. TST, a confissão ficta induz à presunção relativa de veracidade dos fatos narrados na inicial, podendo ser confrontada com a prova pré-constituída nos autos, "não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores". Recurso ordinário conhecido e desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001210-22.2022.5.09.0008. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 05/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/zLdc7Y>>

---

0001023-49.2020.5.09.0019

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MATERIAIS. De acordo com o art. 944 do Código Civil, a indenização se mede pela extensão do dano. Ainda, nos termos do artigo 950 CC, se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Recurso da Autora conhecido e parcialmente provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001023-49.2020.5.09.0019. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 01/09/2022. Juntado aos autos em 05/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/sDgrbf>>

---

0000108-18.2019.5.09.0089

ARTIGO 224, § 2º, DA CLT. AUSÊNCIA DE FIDÚCIA ESPECIAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Aos ocupantes de cargo de confiança bancário que possuem poderes restritos de mando, fiscalização e gestão, exercendo atribuições de maior confiança dentro do quadro

funcional existente no banco sem que sua atuação coloque em risco a atividade-fim da empresa estão sujeitos à jornada de 8 horas, desde que percebam gratificação superior a um terço de seu salário básico (art. 224, § 2º, CLT). Ausente prova de poderes de gestão previstos no art. 224, § 2º, da CLT, pois sem qualquer autonomia, capacidade decisória ou subordinados, o empregado está sujeito à jornada de trabalho de 6 horas, prevista no *caput* do art. 224, da CLT, com direito ao recebimento de horas extras pelo labor excedente deste limite. Recurso do Réu a que se conhece e a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000108-18.2019.5.09.0089. Relator(a): SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 15/12/2022. Juntado aos autos em 16/12/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/GrDgGS>>

---

## SEXTA TURMA

0000136-95.2023.5.09.0072

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 e do item II da Súmula 378, do TST, para que se possa declarar a nulidade da rescisão contratual operada pela reclamada com fundamento na estabilidade provisória acidentária da parte reclamante, uma das seguintes hipóteses deve estar plenamente comprovada nos autos: a - percepção de auxílio-doença acidentário e o consequente afastamento superior a 15 dias, o que demanda o início da contagem do período estabilitário de um ano a partir do término do afastamento previdenciário, em situação em que o próprio INSS reconhece a natureza ocupacional do infortúnio, tratando-se, conforme entendimento deste Relator, de aplicação direta do art. 118, da Lei 8.213/91; b - percepção de auxílio-doença na modalidade comum e posterior comprovação judicial de que, não obstante a classificação do órgão previdenciário, havia nexo causal ou concausal entre o acidente ou doença que gerou o pagamento de auxílio e o trabalho desempenhado em favor da parte reclamada. Quanto ao ponto, este Colegiado sedimentou entendimento de que, mesmo que o trabalhador receba auxílio doença e não auxílio acidentário no seu afastamento pelo INSS, desde que haja o inequívoco reconhecimento do nexo causal ou nexo concausal no decorrer do processo trabalhista, aplicam-se os mesmos efeitos estabilitários do art. 118 da Lei 8.213/91; c - a constatação de que o empregado foi demitido mesmo estando acometido por doença ocupacional e em estado de incapacidade para o labor, ou seja, sendo portador de patologia incapacitante que guarde relação de causa e efeito com a atividade executada no contrato de trabalho, sem que a empresa tenha encaminhado o empregado ao órgão previdenciário, incidindo, na hipótese, o art. 129 do Código Civil e o item II da Súmula 378, do c. TST, acima transcrita. Quanto ao ponto, entendendo que, constatada doença ocupacional posterior ao período de vigência do contrato de trabalho, a estabilidade provisória decorrente de infortúnio laboral somente será devida se for comprovado que a parte padeceu de incapacidade laboral total (temporária ou definitiva) após a dispensa, visto que, a meu ver, a lei previdenciária e a segunda parte do item II da súmula exigem, para fins estabilitários, a ocorrência da incapacitação total para o labor. Dessa forma, as incapacidades laborais parciais ou residuais que não produzam necessidade de afastamento do mercado de trabalho após o encerramento contratual podem receber adequado provimento judicial com base na responsabilidade civil do empregador, mas não garantem a estabilidade provisória. No caso, não ficou demonstrado que os problemas de saúde da autora tivessem relação com o seu trabalho. Não tendo sido provado o caráter ocupacional da patologia que a acometeu, não há falar em estabilidade provisória. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000136-95.2023.5.09.0072. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 04/10/2023. Juntado aos autos em 07/10/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/amGKNq>>

---

0000840-21.2022.5.09.0662

DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Verificados simultaneamente, no caso concreto, os pressupostos da indenização por danos morais na esfera trabalhista, cabe ao magistrado fixar indenização compensatória. O dano extrapatrimonial deve ser compensado por meio de uma indenização pecuniária e, por se tratar da quantificação monetária de ofensas morais, consiste em questão de difícil aferição, porquanto depende de raciocínio altamente subjetivo, o que reflete diretamente na fixação do valor devido nesses casos. Em se tratando de ofensa de natureza leve e não tendo a parte autora comprovado a prática de ato pelo empregador a amparar o aumento do quantum fixado, inviável a modificação pretendida. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000840-21.2022.5.09.0662. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 08/05/2023. Juntado aos autos em 11/05/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/WD7fcf>>

---

0000268-88.2024.5.09.0664

RESPONSABILIDADE CIVIL. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. Cabe à parte reclamante comprovar que a doença psíquica que a acomete foi causada ou agravada pelo trabalho prestado em favor da parte reclamada (art. 373, inciso I, do CPC c/c art. 818 da CLT). No caso, do conjunto probatório extrai-se que os transtornos psiquiátricos experimentados pela reclamante não foram deflagrados nem agravados pelo trabalho para a reclamada, por preexistentes à relação de emprego, e que no dia seguinte à rescisão a reclamante iniciou em novo emprego. Neste novo emprego a reclamante foi vítima de agressão, e recebeu auxílio acidentário. Ausentes prova de nexo ou culpa entre a doença e o trabalho desempenhado para a reclamada, tampouco provada a dispensa discriminatória, não se sustenta o provimento dos pedidos indenizatórios. Sentença confirmada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000268-88.2024.5.09.0664. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 07/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/p7DVA6>>

---

0000577-31.2020.5.09.0024

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA. ÔNUS DA PARTE RECLAMANTE. O ordenamento jurídico brasileiro garante ao empregador operar a rescisão contratual sem justa causa, sem necessidade de apresentar expressa motivação do ato. Todavia, esta prerrogativa patronal, assim como todo e qualquer direito subjetivo, tem limitações jurídicas que visam a obstar a prática do abuso de direito conforme previsto no art. 187 do Código Civil. Nesta senda, o art. 7º, em seus incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, prescreve, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a proibição

de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. No plano infraconstitucional trabalhista, o art. 1.º da Lei nº 9.029/95 dispõe que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal". Esta mesma Lei, em seu art. 4º, garante que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta ao empregado optar entre (I) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais ou (II) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. No caso, não obstante tenha sido reconhecido que a parte reclamante foi vítima de assédio moral, não produziu ela qualquer prova de que foi dispensada de modo discriminatório. Desta feita, a r. sentença não merece reparos, neste particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000577-31.2020.5.09.0024. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 17/08/2022. Juntado aos autos em 19/08/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/RwzrZ7>>

---

0000384-78.2021.5.09.0671

DOENÇA OCUPACIONAL. ART. 20, II, LEI 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA PARTE RÉ. Segundo o art. 20, II, da Lei 8.213/91, considera-se doença do trabalho, "assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I". Para a caracterização da responsabilidade de reparar o dano em decorrência de doença do trabalho, faz-se necessária a simultânea presença de alguns elementos: a) lesão à saúde física ou psicológica do empregado geradora de morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; b) o nexo causal ocorrido entre procedimentos e condições do ambiente de trabalho propiciado pelo empregador e o prejuízo físico ou psíquico alegado pela parte nos moldes do item "a" e; c) o ato ilícito do agente patronal configurado pela conduta dolosa ou culposa na condução do ambiente de trabalho. Considerados tais elementos, no aspecto probatório, é da parte autora o ônus em demonstrar a ocorrência de lesões físicas ou mesmo psíquicas que ensejaram morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laboral. No caso, não há prova do nexo de causalidade entre as doenças alegadas pelo autor e o ambiente de trabalho, ônus do qual ele não se desvencilhou, razão pela qual a parte ré não pode ser obrigada a lhe indenizar em danos materiais ou morais. Sentença inalterada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000384-78.2021.5.09.0671. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 05/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/TSDLgB>>

---

0000236-63.2024.5.09.0121

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. AUSÊNCIA DE PROVAS. A aplicação da responsabilidade civil por danos morais decorrentes de assédio moral na seara trabalhista somente se configura quando for demonstrada efetiva violação de alguma perspectiva moral do empregado, gerada pelo ato patronal. Os atos e fatos que geram esta violação, portanto, não podem ser reconhecidos pelo magistrado com base em meras alegações. O dano moral por assédio se caracteriza por elementos, atos ou fatos objetivos que devem ser demonstrados nos autos, sendo insuficientes apenas considerações subjetivas da parte que se declara atingida. No caso dos autos, ausente comprovação do ato ilícito ou dano causados. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000236-63.2024.5.09.0121. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 06/11/2024. Juntado aos autos em 11/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/uQtFpq>>

---

0000386-83.2023.5.09.0863

ADICIONAL NOTURNO. HORA REDUZIDA. HORAS EM PRORROGAÇÃO AO TRABALHO NOTURNO. O artigo 73 da CLT estabelece que o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno, definindo que sua remuneração será acrescida de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna, visto que o labor à noite é mais desgastante. Em seu parágrafo primeiro, referido preceito legal fixa a hora noturna ficta em 52 min e 30 segundos e em seu parágrafo segundo delimita o trabalho noturno, para o empregado urbano, como aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Em complemento a estes preceitos que prescrevem maior remuneração ao labor realizado em horário mais desgastante, em seu § 5º, o art. 73 prescreve que: "Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo". Assim, por força desse dispositivo legal, a jornada laborada após as 05h, em prorrogação ao labor realizado integral ou essencialmente em período noturno, deve ser remunerada como se hora noturna fosse, com o respectivo adicional e hora reduzida. Portanto, deixando de contestar o pedido quanto à redução da hora noturna, principalmente após o trabalho realizado depois das 5 horas da manhã, tem-se que houve a confissão ficta da recorrente. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000386-83.2023.5.09.0863. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 24/04/2024. Juntado aos autos em 03/05/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/cLvVBF>>

---

0000216-48.2023.5.09.0011

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Extrai-se do disposto no art. 195 da CLT que a caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão por meio de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. No caso, a perita entendeu que houve labor em ambiente insalubre grau máximo no período em que a autora laborou na UPA Tatuquara. Não obstante as alegações recursais da ré, inexistente qualquer prova capaz de infirmar as conclusões periciais, ficando claro que o contato da autora com agentes insalubres se dava de forma permanente.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000216-

48.2023.5.09.0011. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 12/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/AN7YqY>>

---

0000165-52.2022.5.09.3671

SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA. EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA. CONTRADITA REJEITADA. Conforme o art. 829 da CLT "A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação". No mesmo passo, o art. 447 do CPC, mais amplo e detalhado que o dispositivo consolidado acima transcrito. Verificada qualquer das hipóteses descritas nesses dispositivos legais, haverá suspeição, impondo-se ao magistrado o necessário acolhimento da contradita, podendo ou não os depoimentos serem adotados como mera informação nos autos. Não obstante, destaco que a contradita só deve ser acolhida nos casos em que demonstrada a ausência de isenção de ânimo por parte da testemunha, circunstância que não se presume, devendo ser comprovada pela parte interessada. Não torna suspeita a testemunha patronal o fato de ela exercer cargo de confiança no âmbito da reclamada ou a sua atuação como preposta em outras demandas. Apenas se ficar provado que a testemunha é representante legal da reclamada ou tem interesse no litígio é que se procederá ao acolhimento da contradita da testemunha patronal. Sentença mantida, que rejeitou a contradita formulada em face de testemunha da reclamada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000165-52.2022.5.09.3671. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 28/02/2024. Juntado aos autos em 04/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/3EStFK>>

---

0000442-74.2022.5.09.0662

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. Estabelece a Súmula nº 159, I, do e. TST: "enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído". De acordo com o entendimento jurisprudencial aprovado por meio da Súmula 159 do TST, a substituição provisória, que não tenha caráter esporádico e pontual, garante ao substituto o mesmo salário contratual pago àquele que foi substituído, desde que a substituição seja integral, ou seja, o substituto deve realizar todo o conjunto sistemático de tarefas e assumir o respectivo complexo de responsabilidades que compõem a função do substituído. No caso, a prova oral demonstrou que algumas diretrizes de responsabilidade específica do substituído não eram repassadas ao autor, o que equivale a dizer que o gerente não era substituído integralmente, razão pela qual não faz jus o reclamante ao pagamento de salário substituição. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000442-74.2022.5.09.0662. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 12/12/2023. Juntado aos autos em 14/12/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/x9tdrh>>

---

0000262-78.2021.5.09.0020

DOENÇA OCUPACIONAL. DOENÇA PSÍQUICA. RELAÇÃO COM O TRABALHO

NÃO ESTABELECIDADA. RESPONSABILIDADE CIVIL. Segundo o art. 20, II, da Lei 8.213/91, considera-se doença do trabalho, "assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I". O acidente do trabalho e a doença ocupacional podem decorrer de causas ligadas diretamente à atividade laboral em concomitância com outras causas que não tenham ligação com o trabalho executado pelo empregado. A concausa não afasta o nexo causal entre as lesões e a atividade laboral desenvolvida, porquanto a concausa, ainda que em conjunto com outros fatores biológicos ou psicossociais, também estabelece a ligação exigida pelo inciso I do artigo 20 da Lei 8.213/1991. Não obstante a gravidade de que se revestem estas doenças de cunho psiquiátrico, é certo que, para se declarar a responsabilidade do empregador pela reparação por danos morais e materiais decorrentes de tais condições, deve ficar provado que o trabalho, por conta de alguma ilicitude (art. 186, CC) ou abuso de direito patronal (art. 187, CC), atuou de modo a deflagrar ou a intensificar a moléstia psíquica. Cabe à parte reclamante comprovar que a doença psíquica de que foi portadora teve como causa a forma de prestação de serviços em favor da parte reclamada (art. 373, inciso I, do CPC c/c art. 818 da CLT). In casu, não há motivos para reformar a sentença, visto que não demonstrado o nexo causal/concausal entre a doença alegada e o labor desenvolvido junto à ré. Sentença que se mantém. JUSTIÇA GRATUITA. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. PROVA DA MISERABILIDADE. Para a concessão dos benefícios da justiça gratuita, nas ações intentadas após a edição da Lei 13.467/2017, não basta a mera declaração de miserabilidade, sendo necessário que a parte demonstre a insuficiência de recursos ou que perceba salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS. No caso, não comprovados tais requisitos, não há falar em concessão da benesse. Sentença que se reforma para afastar os benefícios da justiça gratuita concedidos ao autor.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000262-78.2021.5.09.0020. Relator(a): ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 29/05/2024. Juntado aos autos em 06/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ByEMqy>>

---

0000814-16.2021.5.09.0029

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL. COMPLEXIDADE DA CAUSA. O art. 791-A da CLT dispõe que os honorários serão fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento). No caso, o percentual médio fixado em sentença (10%) deve ser mantido porque condizente ao tempo de trabalho e ao zelo empregados pelo profissional que atuou no presente feito, bem como à natureza e à importância da causa. A complexidade da causa permite concluir que o percentual estabelecido pelo Magistrado observou estritos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, pelo que não deve ser alterado. Nega-se provimento ao recurso ordinário da Reclamante.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000814-16.2021.5.09.0029. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 04/05/2022. Juntado aos autos em 09/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/yTh3zV>>

---

0000812-17.2021.5.09.0653

ACÚMULO DE FUNÇÕES. DIFERENÇAS SALARIAIS. INDEVIDAS. O acúmulo de funções se configura pelo entrelaçamento de algumas das tarefas de dois ou mais cargos, de modo que o empregado, além de cumprir tarefas ligadas à função para a qual fora contratado, também realiza atividades atinentes a funções diversas. O acúmulo de funções não enseja direito ao recebimento de diferenças salariais, salvo ajuste individual ou coletivo em contrário, em face da ausência de amparo legal. Some-se a isso a disposição contida no art. 456 da CLT. Logo, em se tratando de alegação de ter o trabalhador acumulado funções em sua jornada, não há direito ao pagamento de diferenças salariais. Recurso ordinário da autora improvido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000812-17.2021.5.09.0653. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 06/04/2022. Juntado aos autos em 08/04/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/YNuRTh>>

---

0000062-68.2021.5.09.0021

EMENTA: DOENÇA LABORAL. INOCORRÊNCIA. LAUDO PERICIAL QUE APONTA AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. DOENÇA MULTIFATORIAL. Ainda que a lei considere como acidente de trabalho as doenças ocupacionais (art. 20, Lei 8.213/91), não se enquadram no rol as doenças de origem multifatorial sem relação com o trabalho. No processo em análise, conforme laudo pericial, afastou-se o nexo de causalidade ou de concausalidade entre as atividades desempenhadas e as enfermidades da autora por se tratar de etiologia multifatorial, sem qualquer indício de relação com o labor realizado para a reclamada. Recurso da parte autora conhecido e desprovido. V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 2ª VARA DO TRABALHO DE MARINGÁ, sendo recorrentes e recorridos, JULIANA MACOR ANDRIAN DOURADO e COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000062-68.2021.5.09.0021. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 29/03/2023. Juntado aos autos em 30/03/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/PmKVR9>>

---

0000573-86.2023.5.09.0024

DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RECONHECIMENTO. IMPOSSIBILIDADE. Configura-se o dano moral quando evidenciado, a partir da situação fática vivenciada pela parte, violação a direitos de personalidade. Não comprovada a ocorrência de acidente de trabalho - que permitiria a verificação de danos morais in re ipsa, dadas as consequências físicas, psíquicas e sociais que decorrem do infortúnio -, diante da inexistência de nexo de causalidade ou de concausalidade com o labor desempenhado na reclamada, incabível que seja deferida a reparação a título de danos extrapatrimoniais. Recurso da parte reclamante conhecido e desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000573-86.2023.5.09.0024. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 06/02/2024. Juntado aos autos em 08/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/3PPuYV>>

---

0002039-60.2019.5.09.0023

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O assédio moral é a conduta abusiva, repetitiva e prolongada, por meio de grave pressão psicológica, que desestabiliza o trabalhador no meio ambiente de trabalho, expondo-o a condições humilhantes e constrangedoras, causando-lhe ofensa a sua personalidade. Indenizável é o sofrimento humano relevante, que foge aos aborrecimentos inerentes ao cotidiano, injustamente provocado por outrem. O autor não demonstrou que, efetivamente, ficou em ócio forçado após o retorno do afastamento previdenciário. Ainda, a advertência é penalidade inserida no poder diretivo do empregador e não houve efetiva demonstração de atitude discriminatória da ré. Considerando a ausência de prova de qualquer conduta da empresa capaz de lesionar a esfera extrapatrimonial do obreiro, indevida a indenização por danos morais. Recurso ordinário do autor conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0002039-60.2019.5.09.0023. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 13/12/2022. Juntado aos autos em 15/12/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/99wwYK>>

---

0000306-84.2022.5.09.0013

ENQUADRAMENTO SINDICAL. ENSINO DE IDIOMAS. COMÉRCIO DE LIVROS. O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. Assim, regra geral, a categoria profissional se identifica não pelo tipo de trabalho ou atividade exercida, mas pela vinculação a um tipo de empregador, em um sistema vertical. No caso, em que pese a atividade principal da reclamada registrada na CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) consistir no comércio de livros e apenas secundariamente no ensino de idiomas –, na prática, a atividade preponderante da reclamada é o ensino de idiomas, tanto que assim identificado pela sua razão social, além de esclarecido pelo site da empregadora, na página principal, em que sequer há menção a "livro" ou a "comércio", mas, sim, consta se tratar de "uma escola de idiomas diferente de tudo que você já viu", ou, ainda, da "maior escola de idiomas do mundo". Deixa-se de aplicar as normas coletivas firmadas pela entidade sindical dos empregados do comércio de Curitiba, sendo mais consentânea à primazia da realidade a representação obreira pelo "Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, no Estado do Paraná". Sentença que se reforma.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000306-84.2022.5.09.0013. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 25/07/2023. Juntado aos autos em 28/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/HcPcbH>>

---

0000743-54.2022.5.09.0651

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS E ACORDO DE COMPENSAÇÃO SEMANAL. INVALIDADE MATERIAL. ART. 59-B DA CLT. A ré adotava simultaneamente o banco de horas e o acordo de compensação semanal. O banco de horas representa flexibilização das jornadas de trabalho diária e semanal máximas previstas na Constituição, mediante a qual o trabalho extraordinário é compensado oportunamente. Sua validade depende de comprovação,

pela empregadora, da regular compensação prevista no prazo fixado, bem como da possibilidade de fácil acompanhamento do saldo ou do débito de horas pelo empregado. No caso, os cartões de ponto não se prestam a comprovar regular e correta contabilização do banco de horas, diante da inexistência de créditos e de débitos diários. Declara-se a nulidade do sistema praticado pela ré. No caso, reconhecida a invalidade do regime, devem ser pagas as horas destinadas à compensação, observando-se, no entanto, a limitação prevista pelo art. 59-B da CLT a partir de 11/11/2017 (Lei 13.467/2017). Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000743-54.2022.5.09.0651. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 12/12/2024. Juntado aos autos em 23/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/vb9vCg>>

---

0001072-06.2023.5.09.0013

DOENÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE LAUDO PERICIAL QUE COMPROVE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL ENTRE A MOLÉSTIA E O LABOR. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. A análise dos diz respeito a uma doença do trabalho atípica, cuja procedência verifica-se diante da existência de nexo de causalidade e/ou concausalidade entre a moléstia do autor e o trabalho por ela efetuado. Trata-se de um caso de doença do trabalho atípica, que, portanto, necessita da comprovação do nexo causal com o trabalho que, via de regra, realiza-se com a apresentação de laudo pericial médico, visto que se trata de matéria técnica que, muitas vezes, foge do conhecimento do julgador, o que a torna fundamental para a resolução da lide. In casu, porém, não há exame pericial médico, dependendo, a avaliação do nexo de causalidade ou de concausalidade, por meios outros, como documentos médicos referentes à moléstia e relatos testemunhais capazes de estabelecer - ou não - vinculação direta dela com o trabalho. No caso em apreço, não houve produção de prova pericial e os laudos médicos particulares, ainda que mencionem que o autor possui sintomas relacionados ao trabalho na reclamada, são documentos unilaterais, que apresentam a narrativa do autor acerca de sua condição de saúde. Como consignado na sentença, não há perícia oficial do INSS atestando a existência de doença profissional equiparada a acidente do trabalho, nem houve o reconhecimento de doença ocupacional pelo Órgão Previdenciário, uma vez que o afastamento do autor ocorreu em razão da concessão de auxílio-doença comum (B31). Correta a sentença na qual se afastou a responsabilidade subsidiária da reclamada. Recurso da parte autora que se conhece e se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001072-06.2023.5.09.0013. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 04/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ANryb8>>

---

0001106-15.2022.5.09.0013

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES COMPROVADA. Por se tratar de fato constitutivo do direito (art. 818, I, da CLT), cabia à parte autora comprovar que, não obstante o teor das anotações constantes dos registros funcionais, na prática, as funções da autora e das paradigmas eram idênticas. Na hipótese vertente, foi comprovada a identidade de funções de uma das paradigmas e a empregadora não teve êxito quanto à comprovação da existência de eventuais fatos obstativos do direito alegados (art. 818, II, da CLT e item VIII

da Súmula 6 do TST). Recurso ordinário da parte ré ao qual se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001106-15.2022.5.09.0013. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 26/06/2024. Juntado aos autos em 28/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/R32eE2>>

---

0000479-80.2023.5.09.0011

PPR PROPORCIONAL - PEDIDO DE DEMISSÃO - TEMA 1046 - A Lei 10.101/2000, ao disciplinar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, estabelece a necessidade de negociação entre a empresa e seus empregados a fim de implementação do direito, inclusive com regras claras e objetivas relativas ao direito implementado. Portanto, somente se previsto em negociação decorrente de comissão paritária, convenção ou acordo coletivo é que o empregado tem direito à parcela intitulada. O instrumento coletivo trazido aos autos exclui da elegibilidade de pagamento os empregados que pediram demissão ou foram desligados por justa causa. Partindo-se do princípio de que as cláusulas constantes em Convenção Coletiva são fruto de negociações entre o sindicato da categoria profissional e o empregador, presume-se que retratam a vontade das partes, expressada por seus legítimos representantes. Assim, e considerando que as previsões normativas têm reconhecimento constitucional (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal), não podem ser desconsideradas. Ademais, o artigo 611-A da CLT estipula que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre" "participação nos lucros ou resultados da empresa" (inciso XV). Se a negociação coletiva tem prevalência sobre a lei, com mais razão ainda deve prevalecer sobre Súmula. Considerando-se que o PLR é objeto de negociação coletiva, conforme disposto no art. 2º da Lei nº 10.101/2000, não se reveste de direito absolutamente indisponível. Nesse passo, são válidas as cláusulas coletivas que limitam o recebimento da parcela. Pelo exposto, deve ser aplicada a norma coletiva no ponto em que estabelece que a reclamante não faz jus ao pagamento da PLR de 2022 ante o pedido de demissão, em respeito ao entendimento vinculante do STF sobre a adequação setorial negociada discutida no Tema 1046. Sentença que se reforma.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000479-80.2023.5.09.0011. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 25/09/2024. Juntado aos autos em 27/09/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Rhm6g2>>

---

0000512-50.2022.5.09.0029

DOENÇA DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. Comprovado, mediante perícia médica, que a doença que acomete o Reclamante não possui nexo de causa ou concausa com o trabalho exercido na Reclamada, indevida a responsabilização desta pelo infortúnio. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000512-50.2022.5.09.0029. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 05/06/2023. Juntado aos autos em 07/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/T2GAFL>>

---

0000060-78.2022.5.09.0663

PROCESSO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017. VALOR DO PEDIDO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. NÃO CABIMENTO. Apesar de esta e. 6ª Turma ter adotado posicionamento diverso, o Tribunal Pleno deste e. TRT entendeu por "reconhecer a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial" (IAC 0001088-38.2019.5.09.0000). Assim, por disciplina institucional, com base no art. 927, V, do CPC, adota-se o entendimento alcançado pelo Tribunal Pleno. Recurso ordinário do autor provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000060-78.2022.5.09.0663. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 25/10/2023. Juntado aos autos em 30/10/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/RyNkFy>>

---

0000375-56.2021.5.09.0012

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INOCORRÊNCIA. ADOÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRADITÓRIOS DA PARTE. PRECLUSÃO LÓGICA. A Reclamante não pretendia mais retornar ao seu trabalho na Ré, mas, ver reconhecida a dispensa com justa causa por iniciativa do empregador. Não procede qualquer alegação de que a trabalhadora tentou por várias vezes retornar ao trabalho e, somente por iniciativa da empregadora, não conseguiu. O ânimo da Reclamante era justamente o oposto: de rescindir o contrato de trabalho, por supostas atitudes da Reclamada que teriam tornado a relação insustentável. Houve quebra lógica, com contradição entre o que a parte queria em inicial antes e alegou depois quanto à permanência no emprego, incorrendo na preclusão lógica, que se subsume ao princípio da proibição do "venire contra factum proprium", ou seja, da vedação de comportamentos contraditórios da Reclamante. Não pode a Autora ter o melhor dos dois mundos, ou seja, pretender a rescisão a partir de uma data, com o pagamento das verbas respectivas e também, em momento posterior, pretender retornar ao emprego e seguir trabalhando como se a situação antes narrada pela própria parte não fosse mais insustentável. A manifestação voluntária de rescindir o contrato de trabalho se apresenta como um contraponto ao desejo de permanecer no emprego, sendo relevante informar que não é o caso previsto no § 3º do art. 483 da CLT (Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo), porquanto, as tentativas da Reclamante eram exatamente opostas de retornar (ou permanecer) no emprego. A Reclamante efetivamente não produziu prova de que tenha permanecido sem salário e sem benefício do INSS (limbo previdenciário) por culpa da Ré no período debatido e, também, ante a adoção de comportamentos contraditórios da parte no período em debate. Recurso da Reclamante a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000375-56.2021.5.09.0012. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 19/07/2023. Juntado aos autos em 21/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/UXQCB2>>

---

0000452-91.2023.5.09.0013

Ementa.DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. I. CASO EM EXAME 1. A parte reclamada requer a exclusão ou alteração do quantum fixado a título de indenização por danos morais. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em saber se o valor fixado a título de indenização por danos morais pelo Juízo monocrático deve ser mantido ou alterado. III. RAZÕES DE DECIDIR 3.Trata-se de indenização por danos morais pelo acometimento de doença ocupacional para a qual o labor na Reclamada atuou como concausa moderada, com afastamento previdenciário de curta duração. 4. Para a apuração do quantum indenizatório, deve-se levar em consideração a extensão do dano, ou seja, a intensidade do sofrimento do ofendido, a repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável, a situação econômica dos litigantes (o montante fixado não pode levar a um enriquecimento sem causa das vítimas, nem levar o ofensor à miséria) e o discernimento de ambos sobre o dano. Ademais, o valor deve ser fixado considerando o triplo efeito da indenização por danos morais: 1º) compensar o empregado pela violação do seu patrimônio moral proporcionando um lenitivo, 2º) desestimular o empregador da prática reputada abusiva e 3º) indicar a reprovação social à violação aos direitos da personalidade servindo ao escopo educativo. No caso em tela, considerando tais critérios, bem como as provas dos autos, o valor fixado em sentença não merece alteração. Nega-se provimento ao recurso ordinário da Reclamada, para manter a quantia fixada pelo Juízo a quo. IV. DISPOSITIVO E TESE 5. Considerando os critérios acima, bem como a condição econômica das partes e, ainda, dos precedentes desta e. Turma em casos semelhantes, entende-se merecer manutenção o valor fixado na origem. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 223-G.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000452-91.2023.5.09.0013. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 12/12/2024. Juntado aos autos em 16/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/xtVZ5R>>

---

0001066-90.2022.5.09.0673

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU DE INSALUBRIDADE. CONCLUSÃO DO LAUDO PERICIAL. NÃO VINCULAÇÃO DO JUÍZO. ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE. NORMA COLETIVA TEMA 1046. DESRESPEITO À CLÁUSULA NORMATIVA. DIFERENÇAS DEVIDAS. A conclusão de laudo pericial não vincula o julgador, o qual pode formar seu convencimento com base em outros elementos ou fatos provados nos autos (art. 479 do CPC:"Art. 479. O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito"). O art. 611-A da CLT, introduzido com a reforma trabalhista em vigor desde 11/11/2017, preconiza a prevalência do negociado sobre o legislado em relação a várias matérias, dentre elas, sobre qual seria o enquadramento do grau de insalubridade, na forma do inciso XII do referido dispositivo. In verbis: "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XII - enquadramento do grau de insalubridade". As normas coletivas, por sua vez, configuram instrumentos negociados, por meio do qual duas ou mais entidades sindicais (convenção coletiva) ou a entidade sindical e a empresa (acordo coletivo) estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho no âmbito das respectivas representações (Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas

do trabalho - 13ª edição 2022 (pp. 162-164). Saraiva Jur. Edição do Kindle). No Tema 1046, o e. STF decidiu que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Os termos da norma coletiva foram respeitados pela Ré, razão pela qual são indevidas diferenças em adicional de insalubridade. INTERVALO INTRAJORNADA. VALIDADE DOS CONTROLES DE JORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO. Os cartões-ponto juntados pela Ré não consignam horários fixos, rígidos (os chamados "pontos britânicos") e, uma vez apresentados, afastam a aplicação do item III da Súmula nº 338, do c. TST, in verbis: "III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir". Quanto ao horário do intervalo intrajornada, os cartões-ponto apresentados às fls. 590 e seguintes consignam horários invariáveis. Ainda que os registros sejam uniformes e pré-assinalados, isso não implica invalidade, porque o art. 74, §2º, da CLT permite a pré-assinalação do referido intervalo. Apresentando a Ré os controles de horário da Autora, cabia a ela a demonstração de invalidade dos registros, nos termos do art. 818, I, da CLT e art 373, I, do CPC, o que não fez. Excluídas horas extras. Recurso da Ré a que se dá provimento

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001066-90.2022.5.09.0673. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 23/10/2024. Juntado aos autos em 24/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Sn8Xyr>>

---

0012073-84.2016.5.09.0028

POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS TST IRR-872-26.2012.5.04.0012. No julgamento do incidente de recursos repetitivos IRR-872-26.2012.5.04.0012, publicado em 21/10/2022, ficou estabelecido pelo C. TST que a Política de Orientação para Melhoria, uniteralmente instituída pela Reclamada, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos dos artigos 7º, caput, da CF e 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada in pejus, suprimida ou descumprida. A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho). A dispensa do empregado com ou sem justa causa, depende da observância dos procedimentos prévios previstos na norma interna. A prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC. No caso, considerando que o Reclamante foi admitido em 1997, a ele se aplicam os procedimentos e requisitos previstos na norma interna para a dispensa. Recurso do Autor a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0012073-84.2016.5.09.0028. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 25/05/2023. Juntado aos autos em 26/05/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/D5na87>>

---

0000500-27.2020.5.09.0863

DEMANDA AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUNTADA DE CTPS SEM ANOTAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DEPOIS DO FIM DO VÍNCULO COM O RECLAMADO. INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. BENEFÍCIO DEVIDO. Ajuizada a reclamação trabalhista após a vigência da Lei nº 13.467/2017, aplica-se ao caso o disposto no § 4º do art. 790 da CLT, que prevê que o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Uma vez juntada a CTPS da Reclamante demonstrando que não há qualquer anotação de contrato de trabalho depois do fim do vínculo com o Reclamado, e não havendo contraprova em contrário, considera-se comprovada a situação de hipossuficiência da Reclamante. Logo, é de se manter a concessão dos benefícios da gratuidade de justiça à Autora.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000500-27.2020.5.09.0863. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 21/09/2022. Juntado aos autos em 23/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/f4hT7h>>

---

0000647-27.2023.5.09.0094

PROCESSO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017. VALOR DO PEDIDO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. NÃO CABIMENTO. Apesar de esta e. 6ª Turma ter adotado posicionamento diverso, o Tribunal Pleno deste e. TRT entendeu por "reconhecer a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial" (IAC 0001088-38.2019.5.09.0000). Assim, por responsabilidade institucional, com base no art. 927, V, do CPC, adota-se o entendimento alcançado pelo Tribunal Pleno. Recurso ordinário do Reclamado desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000647-27.2023.5.09.0094. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 04/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/q5zWzg>>

---

0000070-31.2023.5.09.0003

Ementa. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. DEMONSTRAÇÃO CUMPRIMENTO DO DEVER DE VIGILÂNCIA. INEXISTÊNCIA DE CULPA IN VIGILANDO. I. CASO EM EXAME 1. O Reclamante alega que a fiscalização exercida pela 1ª Reclamada não foi suficiente, requerendo responsabilização da 2ª Ré pelas verbas deferidas na presente demanda. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2.A questão em discussão consiste em saber se a 2ª Ré deve ser responsabilizada pelas verbas deferidas na presente demanda. III. RAZÕES DE DECIDIR

3. No julgamento da ADC 16, o e. STF declarou constitucional o art. 71, § 1º, da Lei 8.666/1993, registrando que a inadimplência da empresa prestadora de serviços não tem por consequência automática a transferência de responsabilidade para a Administração Pública. Na ocasião, o e. STF entendeu que a falta de pagamento dos créditos trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, por si só, não é o que torna a Administração Pública responsável pela sua quitação. Todavia, reconheceu que a responsabilidade pode ser estendida à Administração Pública por outros fundamentos, tais como a constatação de eventual omissão no cumprimento dos deveres que lhe são impostos quanto à contratação de serviços. Ao assim posicionar-se, o e. STF sinalizou que a constatação de culpa da Administração Pública pode acarretar-lhe a responsabilidade subsidiária pelo pagamento dos créditos trabalhistas devidos aos trabalhadores terceirizados. As teses jurídicas definidas pelo e. STF no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 não afastaram o entendimento firmado por aquela Corte Superior no julgamento da ADC 16. 4. As previsões contidas no art. 121, caput e § 1º, da Lei 14.133/2021 (nova lei de licitações) e no art. 77, caput e § 1º, da Lei 13.303/2016 (estatuto jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista) são semelhantes àquela que existia no art. 71, caput e § 1º, da já revogada Lei 8.666/1993 (antiga lei de licitações), no que se refere à previsão de responsabilidade exclusiva da empresa contratada pelos encargos trabalhistas e à determinação de que a inadimplência desta não atrai responsabilidade à Administração Pública. Logo, é possível afirmar que a sucessão dos referidos diplomas legais não alterou a regra que já existia - e sobre a qual o e. STF se manifestou no julgamento da ADC 16. Por isso, a tese jurídica definida pelo e. STF no julgamento da ADC 16 estende-se não só a contratos firmados sob a égide da Lei 8.666/1993 (antiga lei de licitações), mas também é inteiramente aplicável a contratos de prestação de serviços vinculados à Lei 14.133/2021 ou à Lei 13.306/2016. 5. Tratando-se de ente público que contrata a prestação de serviços, a responsabilidade subsidiária não resulta objetivamente da simples celebração de tal contrato, muito menos constitui decorrência automática do inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. A atribuição de responsabilidade subsidiária ao ente público tomador de serviços está condicionada à demonstração de culpa, revelada pelo descumprimento das obrigações que lhe foram legalmente impostas. Os diplomas legais que disciplinam a licitação e a celebração de contratos de prestação de serviços pela Administração Pública impõem, todos eles, o dever de fiscalização. Ao ente que contrata a prestação de serviços incumbe fiscalizar o contrato celebrado não apenas quanto à execução de seu objeto, mas também quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços perante os trabalhadores por ela contratados e que atuam como terceirizados em prol da Administração Pública. 6. No caso em exame, a prova dos autos indica claramente que o ente público tomador dos serviços exercia ativa vigilância quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços perante os trabalhadores terceirizados. Diante de tal prova, e considerando os termos da decisão proferida pelo e. STF no julgamento da ADC 16, não há como reconhecer a culpa in vigilando do ente público tomador dos serviços, tampouco como estender-lhe responsabilidade subsidiária pelo pagamento das parcelas deferidas à parte autora. 7. Os documentos juntados com a defesa, especialmente aqueles de fls. 250/2645, revelam que a segunda reclamada (Município de Curitiba) fiscalizou a prestadora dos serviços quanto ao pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores terceirizados, instaurando processos administrativos para pagamento, os quais eram instruídos, dentre outros documentos, com a folha de pagamento e registros de ponto dos funcionários da terceirizada, arquivo SEFIP e certidões negativas. 8. A prova oral também comprova que havia a efetiva fiscalização por parte da 2ª Ré, inclusive com eventual retenção do pagamento até regularização das irregularidades constatadas. IV. DISPOSITIVO E TESE 9. Recurso ordinário da Reclamante desprovido. Tese de julgamento: "A atribuição de responsabilidade subsidiária ao ente público

tomador de serviços está condicionada à demonstração de culpa, revelada pelo descumprimento das obrigações que lhe foram legalmente impostas". -----  
Dispositivos relevantes citados: Lei 8.666/1993, art. 71, § 1º; Lei 14.133/2021, art. 121, caput e § 1º; e Lei 13.303/2016, art. 77, caput e § 1º. Jurisprudência relevante citada: STF, ADC 16, Rel. Cezar Peluso, Plenário, j. 24/11/2010.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000070-31.2023.5.09.0003. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 02/10/2024. Juntado aos autos em 04/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/tPYBNx>>

---

0001024-98.2022.5.09.0654

LIMITAÇÃO DE VALORES - EXORDIAL - A matéria encontra-se pacificada com a decisão de efeito vinculante adotada pelo Tribunal Pleno deste E. Regional, no julgamento do Incidente de Assunção de Competência nº 0001088-38.2019.5.09.0000, em Sessão Plenária Telepresencial realizada em 28.06.2021. Importante destacar que este raciocínio se aplica também ao rito sumaríssimo, pois o art. 852-A, I da CLT tem a mesma finalidade que o art. 840, §1º, da CLT. Entretanto, no rito sumaríssimo deve ser observada a limitação a 40 salários mínimos, relativa ao teto do procedimento sumaríssimo (art. 852-A, caput, da CLT), ressalvados os acréscimos legais (juros e correção monetária). Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001024-98.2022.5.09.0654. Relator(a): SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 04/09/2023. Juntado aos autos em 06/09/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/zqQfR5>>

---

0000536-38.2023.5.09.0322

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL RECURSO DESPROVIDO. Pedido de reconhecimento de doença ocupacional. Para que se torne possível a condenação do empregador por danos materiais, morais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho ou equiparado, necessário que seja provada a existência do referido acidente, a conduta culposa ou dolosa do empregador e o nexo causal entre a conduta e o dano, requisitos previstos no art. 186 c/c o art. 927 do Código Civil de 2002. No caso, os elementos dos autos, especialmente os laudos da autarquia previdenciária e do médico perito da Justiça Federal, indicam que as doenças que acometem a autora são preexistentes ao contrato de trabalho, não havendo nexo de causalidade ou concausalidade. Recurso da parte autora desprovido quanto ao tema.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000536-38.2023.5.09.0322. Relator(a): SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 06/11/2024. Juntado aos autos em 13/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Gs4VhR>>

---

0000790-31.2023.5.09.0089

DOENÇA DO TRABALHO. REQUISITOS. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE DEMONSTRADO. A doença do trabalho (mesopatia) "ocorre em razão de determinadas condições em que o trabalho é realizado e não é vinculada a determinada atividade ou profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é realizado ou das condições do meio ambiente do trabalho" (CORREIA, Henrique. Curso de Direito do Trabalho. Juspodvim. 2024. p. 1336). Nessa hipótese, o nexo causal não é presumido, razão pela qual se exige a comprovação de que as condições especiais do labor realizado desenvolveram a patologia. Para que se torne possível a condenação do empregador por danos materiais, morais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho ou equiparado, necessário que seja provada a existência do referido acidente, a conduta culposa ou dolosa do empregador e o nexo causal entre a conduta e o dano, requisitos previstos no art. 186 c/c o art. 927 do Código Civil de 2002. No caso, restou comprovada a existência de doença não considerada como do trabalho, por ausência de nexo de causalidade ou concausalidade. Indevida, portanto, qualquer reparação ao reclamante, bem como indevida a estabilidade provisória ao emprego ou o recolhimento do FGTS no período de afastamento do trabalho. Recurso do reclamante conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000790-31.2023.5.09.0089. Relator(a): SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 12/12/2024. Juntado aos autos em 17/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/fKNGu8>>

---

0001277-10.2019.5.09.0002

SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO. REQUISITOS. CARÁTER NÃO EVENTUAL. SUBSTITUIÇÃO EM PERÍODO DE FÉRIAS. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. De acordo com a Súmula 159, do c. TST, "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.". A substituição eventual a que se refere tal enunciado compreende o acontecimento accidental, ocasional, sem ordem de previsão ou programação, segundo as necessidades que a dinâmica e a demanda do trabalho não podem prever. Não é eventual, nesse contexto, a substituição programada para um período de férias, para o qual é possível estabelecer a regra de equiparação pela máxima: trabalho igual, salário igual. Assim, é justo que o empregador pague ao substituto o mesmo que pagaria ao substituído se este próprio ali se encontrasse para a consecução do trabalho. O fundamento do salário substituição advém do princípio da não discriminação, enunciado nos artigos 3º, IV, 5º, "caput" e I, e 7º, XXX e XXXII da CF. Na hipótese, a prova oral evidenciou que a autora substituiu uma gerente em seu período de férias, passando a gerenciar a loja de responsabilidade da substituta, tendo, a substituição, ocorrido na totalidade de seus afazeres e responsabilidades. Desse modo, devido o pagamento de diferenças salariais em razão da substituição ocorrida. Sentença que se reforma.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001277-10.2019.5.09.0002. Relator(a): SUELI GIL EL RAFIHI. Data de julgamento: 25/05/2022. Juntado aos autos em 30/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/5DbVzr>>

---

SÉTIMA TURMA

0000605-64.2022.5.09.0303

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. LEI 13.467/2017. ARTIGO 790, § 4º DA CLT. ART. 99, § 3º, DO CPC. Consoante decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do C. TST, nos autos E-RR-415-09.2020.5.06.0351, DEJT 07/10/2022 é aplicável subsidiariamente o disposto no art. 99, § 3º, do CPC, uma vez que a alteração trazida pela Lei n.º 13.467/2017 ao artigo 790, § 4º da CLT não dispôs sobre a forma pela qual se deve comprovar a insuficiência de recursos. Assim, aplica-se a Súmula 463, I do C. TST, inclusive para as demandas ajuizadas após a vigência da Reforma Trabalhista. Ou seja, a declaração de hipossuficiência firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim é suficiente para a concessão da justiça gratuita. A declaração pela parte autora réu tem presunção de veracidade, inexistindo provas nos autos em sentido contrário. Ante a declaração de hipossuficiência econômica firmada de próprio punho pela autora mantém-se a r. sentença que concedeu os benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000605-64.2022.5.09.0303. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 27/08/2024. Juntado aos autos em 29/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/zY778F>>

---

0001062-17.2021.5.09.0664

NULIDADE DE PROVA PERICIAL. MÉDICO NÃO ESPECIALISTA. VALIDADE DO TRABALHO TÉCNICO. O fato de o profissional médico não ser especialista em psiquiatria não desqualifica o trabalho técnico, pois o perito nomeado é médico especialista em medicina legal e perícia médica. Do exame do laudo não se vislumbra qualquer irregularidade capaz de eivá-lo de nulidade. Ao contrário, verifica-se que atingiu sua finalidade, apontando sob fundamentos técnicos as razões de sua conclusão, além de responder devidamente todos os quesitos apresentados pelas partes, com análise do histórico laboral que lhe foi apresentado. Desse modo, o indeferimento do pedido de nulidade e de realização de nova perícia não implica cerceamento de defesa. Foi totalmente preservado o direito constitucional obreiro à ampla defesa e ao contraditório, sendo assegurada à parte autora a possibilidade de sempre se manifestar sobre o teor da prova pericial produzida. Cabe ao julgador decidir sobre as provas que entende necessárias ao deslinde do feito, possuindo ampla liberdade na direção do processo, especialmente quanto à instrução do feito, com a faculdade de indeferir diligências e provas que entenda impertinentes e ordenar aquelas que considere necessárias à formação de seu livre convencimento e à prestação jurisdicional, na medida em que a ele incumbe decidir as pretensões apresentadas, em conformidade com sua convicção formada pelas provas constantes nos autos. A mera discordância da parte autora com o resultado da perícia, não é elemento suficiente a ensejar realização de nova prova técnica, mormente quando o perito esclarece satisfatoriamente a questão posta à análise, respondendo todos os quesitos fundamentadamente.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001062-17.2021.5.09.0664. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 27/08/2024. Juntado aos autos em 29/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/MMTDeU>>

---

0000066-43.2023.5.09.0892

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. LEI Nº 13.467/2017. ART. 790, § 4º, DA CLT C/C ART. 99, § 3º, DO CPC. Consoante decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do C. TST, nos autos E-RR-415-09.2020.5.06.0351, DEJT 07/10/2022 é aplicável subsidiariamente o disposto no art. 99, § 3º, do CPC, uma vez que a alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017 ao art. 790, § 4º da CLT não dispôs sobre a forma pela qual se deve comprovar a insuficiência de recursos. Assim, aplica-se a Súmula nº 463, I do C. TST, inclusive para as demandas ajuizadas após a vigência da Reforma Trabalhista. Ou seja, a declaração de hipossuficiência firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim é suficiente para a concessão da justiça gratuita. A declaração pela parte autora tem presunção de veracidade, inexistindo provas nos autos em sentido contrário. Ante a declaração de hipossuficiência econômica firmada de próprio punho pela autora, mantém-se a r. sentença que concedeu os benefícios da justiça gratuita à parte autora. Recurso da ré a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000066-43.2023.5.09.0892. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 17/05/2024. Juntado aos autos em 20/05/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/RuALAp>>

---

0000588-86.2022.5.09.0122

CONVERSÃO DO "PEDIDO" DE DEMISSÃO. RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos da Súmula nº 87 deste E. Regional é ônus do empregado comprovar ter incorrido em vício de vontade ao "pedir" demissão para a sua conversão em rescisão contratual indireta. Ainda que evidenciada a ocorrência de quebras contratuais pela empregadora, eventual tese de que tais fatos levaram o empregado à decisão de romper o contrato e justificam a reversão para a modalidade de rescisão indireta não encontra amparo jurídico, pois há incompatibilidade entre os dois institutos. Não se olvida que o descumprimento contratual pelo empregador viabiliza a rescisão indireta (art. 483 da CLT). No entanto, não enseja, por si só, vício em eventual "pedido" de demissão. Não demonstrado o vício de consentimento, conclui-se que a autora decidiu, por livre e espontânea vontade, desligar-se da empregadora. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000588-86.2022.5.09.0122. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 26/11/2024. Juntado aos autos em 02/12/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/2tDgBp>>

---

0000771-74.2023.5.09.0008

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL AUSENTE. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. A par do acidente típico, a Lei 8.213/91 também considera como acidente de trabalho as doenças ocupacionais (art. 20), subdividas em doenças profissionais e doenças do trabalho. Independentemente do tipo da doença ocupacional (profissional ou do trabalho), certo é que, a título de pressuposto lógico e necessário para sua configuração, ela deve ter um nexo causal com a atividade de trabalho do empregado. Não é

exigido que o trabalho atue como causa única, porquanto se equiparam também ao acidente de trabalho, "o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação" (art. 21, caput e inciso I). Não demonstrado pelas provas produzidas qualquer ato abusivo praticado pela empregadora, a ensejar a origem ou agravamento dos transtornos psiquiátricos alegados pela autora, e inexistindo prova robusta suficiente a infirmar as conclusões do Sr. Perito, tem-se por bastante a fundamentação técnica para subsidiar o reconhecimento de que inexistente doença ocupacional na hipótese. Por conseguinte, não se cogita das indenizações decorrentes. Recurso da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000771-74.2023.5.09.0008. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 14/11/2024. Juntado aos autos em 18/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XNRtA9>>

---

0000517-66.2022.5.09.0322

VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. APRESENTAÇÃO POR ESTIMATIVA. pretensão objeto de análise conta com previsão na Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST, que, no § 2º, do art. 12, dispõe que "Para fim do que dispõe o art. 8 40, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". Ainda, o Tribunal Pleno desta E. Corte Regional, no julgamento do IAC nº 0001088-38.2019.5.09.0000 (Tema nº 09 - julgamento em 28.06.2021), reconheceu a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido, não estando a condenação adstrita às quantias consignadas na petição de ingresso. Feitas tais constatações e considerando serem razoáveis as diretrizes emanadas da Corte Superior Trabalhista e do e. Tribunal Pleno deste Regional, até porque a parte autora não conta com toda a documentação necessária aos cálculos quando ajuíza a ação trabalhista, não há que se limitar a condenação aos valores indicados na petição inicial, sob pena de ofensa aos arts. 840, § 1º, da CLT. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000517-66.2022.5.09.0322. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 01/08/2024. Juntado aos autos em 05/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/zEx5hf>>

---

0000592-53.2022.5.09.0016

FÉRIAS. PAGAMENTO INTEMPESTIVO. ARTIGO 145 DA CLT. Conforme julgamento da ADPF nº 501 pelo STF, no qual foi declarada a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, que considerava devido o pagamento em dobro das férias no caso de descumprimento do prazo para quitação, ainda que as férias tivessem sido usufruídas na época própria, resta indevido o pagamento da dobra de férias quando o empregado frui tempestivamente o descanso, porém não recebe o respectivo valor até dois dias antes do início da fruição. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000592-53.2022.5.09.0016. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 11/07/2024. Juntado aos autos em 14/07/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/sW5tz7>>

---

0001130-79.2022.5.09.0195

FÉRIAS NÃO PAGAS. RECIBOS NÃO ASSINADOS. PAGAMENTO DOBRADO DEVIDO. Dispõe o art. 145, parágrafo único, da CLT que "O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias". As férias relativas aos interregnos aquisitivos de 2018/2019 e 2019/2020 foram objeto de recibos de pagamento impugnados, dentre outros, por não estarem assinados. Contrastados pela autora, incumbia à ré a exibição dos comprovantes de pagamento respectivos, por ela assinados, ou de depósito bancário das quantias correspondentes (art. 464, parágrafo único, da CLT), encargo do qual não se desonerou (art. 818, II, da CT c/c 373, II, da CLT, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho). Ausente prova da quitação simples e escoado os períodos concessivos correspondentes, inviável a limitação ao pagamento de forma simples, em abono ao disposto no art. 146 da CLT. Recurso da autora a que se dá provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001130-79.2022.5.09.0195. Relator(a): ANA CAROLINA ZAINA. Data de julgamento: 20/06/2024. Juntado aos autos em 24/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/dAtBZ3>>

---

0001252-74.2022.5.09.0007

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. PROVA PERICIAL. LAUDO CONCLUSIVO. Muito embora o julgador não esteja adstrito ao laudo pericial (artigo 479 do CPC), o afastamento das conclusões técnicas lançadas pelo perito depende da produção de prova robusta o suficiente para infirmá-las, o que não se verifica na espécie. Portanto, prevalece o laudo pericial, no qual não houve constatação de insalubridade no ambiente de trabalho da autora. Recurso ordinário do autora ao qual se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001252-74.2022.5.09.0007. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 22/03/2024. Juntado aos autos em 01/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/gv5egZ>>

---

0000295-53.2020.5.09.0004

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000295-53.2020.5.09.0004. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 01/09/2022. Juntado aos autos em 06/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Ypd5Pw>>

---

0000832-72.2018.5.09.0892

DOENÇA DO TRABALHO - NEXO CAUSAL/CONCAUSAL - PROVA PERICIAL. Muito embora o julgador não esteja adstrito ao laudo pericial (artigo 479 do CPC), o afastamento das

conclusões estampadas na prova técnica depende da produção de prova robusta o suficiente para infirmá-las, o que não se verifica na hipótese. Portanto, em razão da prova pericial produzida nos presentes autos, conclui-se pela ausência denexo causal/concausal, no caso, razão pela qual não há falar na responsabilização da empresa por danos morais. Recurso da autora a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000832-72.2018.5.09.0892. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 25/08/2022. Juntado aos autos em 01/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/LBatHe>>

---

0000307-35.2021.5.09.0068

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000307-35.2021.5.09.0068. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 26/05/2022. Juntado aos autos em 06/06/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/wueuXs>>

---

0000877-29.2020.5.09.0012

CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIO. ART. 224, § 2º, DA CLT. FIDÚCIA ESPECIAL CONFIGURADA. Para a caracterização do cargo de confiança bancário, o art. 224, § 2º, da CLT, estabelece dois requisitos que devem estar simultaneamente presentes: a) exercício de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou desempenho de outros cargos de confiança; b) recebimento de gratificação de função não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Sendo incontroverso o recebimento de comissão de cargo superior a 1/3 do salário do cargo efetivo, e, demonstrado que as atividades desempenhadas exigiam fidúcia especial, impõe-se o enquadramento do empregado na hipótese do art. 224, § 2º, da CLT. Recurso ordinário do reclamado a que se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000877-29.2020.5.09.0012. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 15/09/2023. Juntado aos autos em 20/09/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/n6em2v>>

---

0000885-84.2022.5.09.0513

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. E. STF. Tendo em vista que o autor é beneficiário da justiça gratuita, há que se observar o disposto no § 4º do art. 791-A da CLT, nos exatos termos do que foi decidido pelo E. STF (ADI 5766). Recurso ordinário da parte autora a que se dá provimento parcial, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000885-84.2022.5.09.0513. Relator(a): BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 13/06/2024. Juntado aos autos em 14/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/U9W6ac>>

---

0000950-03.2022.5.09.0021

SÍNDROME DE BURNOUT. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. Segundo informa o Ministério da Saúde, "Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional" é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros". É considerada doença do trabalho, podendo ensejar danos morais, materiais e direito à garantia provisória de emprego. No entanto, é possível se originar de causas multifatoriais, como, por exemplo, nos casos de burnout parental. No presente caso, além de o INSS ter concedido o auxílio por incapacidade temporária previdenciário, as testemunhas indicarem que a autora não interagiu com o supervisor apontado como causador do quadro clínico e os atestados não acusarem satisfatoriamente o nexo laboral, a prova pericial afastou a correlação com o labor, não havendo desconstituição pela autora mediante outras provas. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000950-03.2022.5.09.0021. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 30/01/2024. Juntado aos autos em 30/01/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/caeMWK>>

---

0001972-69.2023.5.09.0245

REVELIA. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE DOS FATOS NARRADOS NA PETIÇÃO INICIAL. NÃO APLICABILIDADE. A revelia não induz à presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial se forem inverossímeis ou estiverem em contradição com a prova constante dos autos (art. 844, § 4º, IV, CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017). No caso em tela, considerando que diversas circunstâncias fáticas são infirmadas pelos próprios documentos acostados à petição inicial (atestados médicos e printscreen de mensagens eletrônicas), bem como a existência de omissões sem qualquer esclarecimento por parte da autora, não se presume verdadeira a alegação de assédio moral. Portanto, mantém-se a improcedência dos pedidos de reconhecimento da rescisão indireta e de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral. Recurso da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001972-69.2023.5.09.0245. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 20/06/2024. Juntado aos autos em 24/06/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/QLehuE>>

---

0001076-63.2021.5.09.0029

RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. TRANSTORNO PSIQUIÁTRICO. NEXO CONCAUSAL. PRESENÇA. CULPA PATRONAL. COMPROVAA. Tratando-se de responsabilidade civil subjetiva (artigo 927, *caput*, do CC), o dever de indenizar danos decorrentes de doença equiparada a

acidente de trabalho pressupõe a demonstração de culpa do empregador no surgimento ou agravamento da patologia. Assim, presente o nexos de concausalidade caracterizado pelo assédio moral sofrido durante a relação contratual, remanesce o dever legal de indenizar. Vencida esta Relatora, dá-se provimento ao recurso da reclamante.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001076-63.2021.5.09.0029. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 30/10/2024. Juntado aos autos em 04/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/7GgQeg>>

---

0000092-31.2024.5.09.0011

DEMISSÃO. REVERSÃO PARA RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. É incontroverso nos autos que a reclamante se demitiu da empresa. Ao comunicar a demissão, optando livremente pela extinção do contrato de trabalho, não prospera a pretensão para reconhecimento de rescisão indireta, eis que não, comprovado qualquer vício de vontade da autora ou conduta ilícita da empregadora. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000092-31.2024.5.09.0011. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 22/08/2024. Juntado aos autos em 26/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/NgTQsr>>

---

0001088-73.2021.5.09.0095

RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS. NEXO CONCAUSAL. CULPA NÃO COMPROVADA. Tratando-se de responsabilidade civil subjetiva (artigo 927, *caput*, do CC), o dever de indenizar danos decorrentes de doença equiparada a acidente de trabalho pressupõe a culpa do empregador. Insuficiente, para tanto, o nexos de concausalidade.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001088-73.2021.5.09.0095. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 13/06/2023. Juntado aos autos em 15/06/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/p9zUDd>>

---

0001186-48.2023.5.09.0011

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. COBRANÇA DE METAS. EXERCÍCIO REGULAR DE DIREITO. DEVER DE INDENIZAR. INEXISTÊNCIA. Desde que exercida com moderação e compatível com a função para a qual o empregado é remunerado, a cobrança de atingimento de metas, melhores resultados ou maior produtividade não configura assédio moral organizacional, mas sim prerrogativa do empregador, decorrente de seu poder diretivo. Ausente prova de abuso de direito, não há dever de indenizar.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001186-

48.2023.5.09.0011. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 18/10/2024. Juntado aos autos em 21/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ymBbSy>>

---

0000608-58.2022.5.09.0678

RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTOS CONTRATUAIS DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADO. NÃO COMPROVAÇÃO. A rescisão indireta, modalidade de resolução contratual de iniciativa do empregado por culpa do empregador, tem fundamento no descumprimento grave ou reiterado de deveres contratuais, capaz de tornar insustentável a manutenção do vínculo empregatício. No caso, ausente comprovação da falta grave imputada, não há que se reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000608-58.2022.5.09.0678. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 25/05/2023. Juntado aos autos em 27/05/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/7aKKm8>>

---

0000202-55.2021.5.09.0651

LAUDO PERICIAL. NECESSIDADE DE PROVA ROBUSTA. NULIDADE NÃO DECLARADA. A prova pericial é realizada por perito nomeado pelo Juiz de acordo com o artigo 156 do CPC, sem qualquer interferência das partes, de modo a garantir a imparcialidade no laudo. Sua invalidade depende de demonstração cabal de inobservância de procedimentos legais e processuais que evidenciem prejuízos às partes, nos termos do art. 794 da CLT, o que não foi demonstrado nos autos. Sem justificativa plausível que autorize a realização de uma segunda perícia, não há que se falar em cerceamento de defesa. O descontentamento da autora com a conclusão pericial não se presta a invalidá-lo como meio de prova. Apenas a existência de prova robusta teria o condão de desconstituir as conclusões constantes do laudo pericial, o que não se verifica no presente caso. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000202-55.2021.5.09.0651. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 18/05/2023. Juntado aos autos em 19/05/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/fyqQZQ>>

---

0000735-25.2024.5.09.0678

DANO MORAL. FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO IMPRÓPRIA PARA CONSUMO. CONFIGURAÇÃO. A prova oral denota o fornecimento de alimentação indigna, como na espécie, sendo que tais condutas não foram evitadas pelo empregador, a quem incumbia zelar pelo meio ambiente hígido de trabalho. O fornecimento de alimentos impróprios para o consumo, sem as mínimas condições de higiene, caracteriza dano moral na medida que a empresa, além de ofender a dignidade da pessoa humana, põe em risco a saúde do trabalhador, revelando menosprezo aos direitos da personalidade dos empregados. Recurso do reclamado que se mantém quanto ao deferimento de dano moral.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000735-

25.2024.5.09.0678. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 26/11/2024. Juntado aos autos em 30/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/wn36SN>>

---

0001586-73.2023.5.09.0654

RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE PROVAS DE FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. NÃO RECONHECIMENTO. Ao pretender que seja reconhecida a rescisão indireta do vínculo empregatício por justa causa do empregador, atraiu o reclamante o ônus de comprovar a ocorrência de falta grave cometida pelo reclamado que tornasse insustentável a manutenção do vínculo empregatício (artigo 818, inciso I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu, pois seu intento deveria ser demonstrado por prova cabal e contundente, em face da presunção de boa-fé inerente aos contratantes empregado/empregador e diante do princípio da continuidade da relação de emprego. As provas dos autos não revelaram descumprimento das obrigações trabalhistas que pudesse caracterizar falta grave do empregador consoante sustentado na exordial. Considera-se, desta feita, que não ficou comprovado ter a reclamada incorrido em quaisquer das alíneas do art. 483 da CLT. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0001586-73.2023.5.09.0654. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 17/05/2024. Juntado aos autos em 22/05/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/SAEQwB>>

---

0000851-51.2023.5.09.0133

DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE PROVA QUANTO AO NEXO DE CAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O art. 20 da Lei 8.213/91 considera acidente de trabalho tanto a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, quanto a doença do trabalho, assim considerada como a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. É ônus do trabalhador a comprovação do dano e do nexo causal entre a patologia e a atividade laboral desenvolvida na empresa, a teor dos arts. 373, I, do CPC c/c 818 da CLT. No caso, ausente produção de prova apta a demonstrar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho desenvolvido pela reclamante, é indevida a reparação pretendida. Recurso ordinário conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000851-51.2023.5.09.0133. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 22/08/2024. Juntado aos autos em 25/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/G5t2Qz>>

---

0000113-85.2023.5.09.0643

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. IMPRESCINDIBILIDADE. Doenças ocupacionais são aquelas que estão diretamente ligadas à atividade desempenhada

pelo trabalhador ou as condições de trabalho às quais ele está submetido, e subdividem-se em doenças profissionais e doenças do trabalho. Tanto para a caracterização da doença profissional (tecnopatía) quanto da doença do trabalho (mesopatía) é necessária a demonstração robusta e cabal, pela parte autora, do estreito nexó de causalidade entre o ambiente e as condições de trabalho vigorantes no âmbito da ré e a doença narrada em exórdial. Na hipótese, a avaliação do histórico médico da autora não evidencia a existência de diagnóstico e tratamento por médico psiquiatra, profissional habilitado ao diagnóstico e tratamento de transtornos mentais e de comportamento, dentre os quais se incluem a ansiedade e a síndrome de burnout. Tendo o laudo pericial concluído pela inexistência de nexó causal, pressuposto da responsabilidade civil do empregador, não subsiste o dever legal de indenizar, porquanto não comprovada a relação de causa e efeito. Recurso da reclamante a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000113-85.2023.5.09.0643. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 24/09/2024. Juntado aos autos em 01/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/yg6XN3>>

---

0000430-45.2023.5.09.0009

PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. NECESSIDADE DA PROVA DO VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Havendo pedido de demissão por iniciativa da empregada, este somente pode ser afastado na hipótese de demonstração de vício de vontade, de forma que não comprovado este, considera-se que o pedido de iniciativa da autora foi ato jurídico perfeito e acabado, não sendo possível alterar a modalidade da rescisão contratual.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000430-45.2023.5.09.0009. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 18/07/2024. Juntado aos autos em 02/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/pSSzuA>>

---

0000414-55.2023.5.09.0021

NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. PRODUÇÃO DE PROVAS APÓS O ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. IMPOSSIBILIDADE. A produção da prova documental no processo do trabalho só é possível até o encerramento da instrução processual, nos termos do art. 845 da CLT, podendo, entretanto, as partes apresentarem documentos em momento diverso quando se tratar de documento novo, conforme preceitua o artigo 435 do CPC. No caso, a juntada de áudios que já estavam em posse da reclamante deveria ter ocorrido antes do encerramento da instrução processual, visto que não se tratam de documentos novos. Nulidade não reconhecida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000414-55.2023.5.09.0021. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 22/03/2024. Juntado aos autos em 03/04/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/hVu2Xf>>

---

0000938-86.2020.5.09.0658

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL COMPROVADO. DANOS MORAIS. As concausalidades estão previstas no art. 21, II, III e IV da lei n. 8.213/91. A doença do autor foi agravada pelas condições adversas do trabalho, o que evidencia o nexo causal. Com efeito, o autor foi admitido em perfeita higidez física e psíquica, contudo, na vigência do contrato, em decorrência do trabalho, ficou com a saúde comprometida. Portanto, caracterizada a responsabilidade da ré na ocorrência da doença ocupacional, motivo por que estão presentes os pressupostos para o deferimento da indenização por danos morais. Recurso provido no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000938-86.2020.5.09.0658. Relator(a): LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 01/08/2024. Juntado aos autos em 06/08/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/GxUwMP>>

---

0000932-38.2023.5.09.0088

INDICAÇÃO DE VALORES. LIMITES DA INICIAL. Os valores dos pedidos indicados na petição inicial, por serem apenas estimados, não vinculam o provimento condenatório, de modo que a apuração na fase de liquidação da sentença, mesmo que ultrapasse as importâncias apontadas por estimativa, não afronta os comandos dos artigos 141 e 492 do CPC.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000932-38.2023.5.09.0088. Relator(a): MARCUS AURELIO LOPES. Data de julgamento: 03/10/2024. Juntado aos autos em 10/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/nVPMtA>>

---

0000139-87.2022.5.09.0071

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. JULGAMENTO PROFERIDO PELO STF NA ADI 5766. O beneficiário de gratuidade na Justiça do Trabalho, quando vencido, é responsável pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência. Contudo, a exigibilidade dos honorários da sucumbência fica suspensa por dois anos, extinguindo-se totalmente após esse prazo, salvo se o credor provar que houve modificação da situação econômica do devedor que justificava a gratuidade de justiça.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000139-87.2022.5.09.0071. Relator(a): MARCUS AURELIO LOPES. Data de julgamento: 02/03/2023. Juntado aos autos em 10/03/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/GeRcLR>>

---

0000720-04.2021.5.09.0018

HORAS EXTRAS - TRABALHO EXTERNO - CONFIGURAÇÃO. O enquadramento do

empregado na exceção prevista no art. 62, I, da CLT não pode ser vislumbrado "a priori", dependendo de prova fática, que só poderá ser apurada no plano concreto, quando se verificará jornada externa no exercício de função compatível ou não com controle pelo empregador. Não é a simples ausência de controle de jornada que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, mas a efetiva incompatibilidade com a adequada prestação laboral por parte do empregado.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000720-04.2021.5.09.0018. Relator(a): MARCUS AURELIO LOPES. Data de julgamento: 16/03/2023. Juntado aos autos em 03/04/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ttKvKZ>>

---

0000293-79.2021.5.09.0091

DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO PERICIAL NÃO INFIRMADO POR OUTRAS PROVAS. Tem-se por regra a decisão com base no relatório pericial, fundado em conhecimentos técnicos cuja desconsideração somente se recomenda na presença de elementos robustos em sentido contrário, não verificados na espécie. Não atestando o laudo pericial a existência de síndrome de "burnout" ou pela existência denexo causal ou concausal com as doenças de que padece a autora (transtorno de ansiedade), o qual não foi desconstituído pelas demais provas constantes do caderno processual, prevalece a conclusão técnica de inexistência denexo causal/concausal com o exercício das funções contratuais. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000293-79.2021.5.09.0091. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 02/03/2023. Juntado aos autos em 10/03/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/grdCSm>>

---

0000671-79.2020.5.09.0023

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000671-79.2020.5.09.0023. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 01/09/2022. Juntado aos autos em 09/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/M6WVkh>>

---

0000532-58.2022.5.09.0670

DANO MORAL - ÔNUS DA PROVA. O dano moral consiste na lesão à esfera extrapatrimonial, que diz respeito aos direitos da personalidade da pessoa, como a vida, a integridade física, a honra, a intimidade, a imagem, como exemplificativamente se encontram elencados nos arts. 11 a 21 do Código Civil. Para haver direito à indenização, em regra, devem estar provados o dano, o nexo de causalidade e a culpa da reclamada (art. 7º, XXVIII, da CRFB/88 e arts. 186 e 927, do Código Civil). Competia à autora comprovar os alegados danos morais e ofensas a direitos da personalidade causados no curso do contrato de trabalho, por se tratarem de fatos constitutivos do seu direito, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373,

I, do CPC. Ausente produção de prova testemunhal, e colhido apenas o depoimento da informante (Amanda), cujo reconhecido interesse na causa não fora rechaçado nos autos, a prova documental não confirma as situações apontadas pela parte reclamante na inicial como causadoras da alegada lesão moral, não se caracterizando ato ilícito da ré, o que desautoriza o acolhimento da pretensa indenização pela demandante. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000532-58.2022.5.09.0670. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 18/08/2023. Juntado aos autos em 29/08/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/hULWGH>>

---

0000043-56.2021.5.09.0023

TRANSPORTE DE NUMERÁRIO. VALORES EXPRESSIVOS. DANO MORAL CONFIGURADO. O transporte de valores ou de mercadorias valiosas por empregado não treinado para tanto coloca sua vida e integridade física e psíquica em risco, em afronta ao disposto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, que preconiza a redução de riscos inerentes ao trabalho. Dispensando ao empregado a realização de referida atividade, visando à redução dos custos da empresa, pois deixa de despender numerário com a qualificação de seus trabalhadores a tanto, a ré incorre em vilipêndio ao valor do trabalho (art. 1º da CF), sujeitando a empregada a riscos superiores aos presentes na atividade contratada e que devem ser evitados ou minimizados mediante observância da Lei 7.102/1983, não sobressaindo razoável admitir-se privilegiar o capital em detrimento da vida e da segurança do trabalhador. Tal ação constitui ato ilícito do empregador e, portanto, enseja à compensação por dano moral. Precedentes TST. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000043-56.2021.5.09.0023. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 30/06/2023. Juntado aos autos em 06/07/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/P86yxD>>

---

0000683-88.2022.5.09.0002

DOENÇA OCUPACIONAL. LAUDO PERICIAL NÃO INFIRMADO POR OUTRAS PROVAS. Tem-se por regra a decisão com base no relatório pericial, fundado em conhecimentos técnicos cuja desconsideração somente se recomenda na presença de elementos robustos em sentido contrário, preferencialmente também técnicos, não verificados na espécie. Não atestando o laudo pericial a existência de síndrome de "burnout" pela existência denexo causal e não se comprovando o eventualnexo concausal entre as doenças de que padece a autora (transtorno de ansiedade) e o trabalho desempenhado em favor da ré, não sendo desconstituída perícia pelas demais provas constantes do caderno processual, prevalece a conclusão técnica de inexistência denexo causal/concausal com o exercício das funções contratuais. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000683-88.2022.5.09.0002. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 18/08/2023. Juntado aos autos em 29/08/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/8u6Pzy>>

---

0000384-30.2022.5.09.0029

DOENÇA PSIQUIÁTRICA. NEXO CONCAUSAL. Comprovado por meio de prova pericial que as condições laborais contribuíram para o agravamento da doença psiquiátrica que atinge a parte autora, fato corroborado pela prova oral, notadamente pela mudança de metodologia de trabalho, redistribuição de clientes exigentes, expectativa frustrada na ascensão da carreira, configurado o nexo concausal entre o estado de saúde e o ambiente laboral. Diante da vulneração da saúde psíquica da trabalhadora, o que ensejou o seu afastamento temporário, exsurge o direito à reparação por danos morais, a fim de preservar a dignidade da demandante (art. 5º, V e X, da CF). Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000384-30.2022.5.09.0029. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 26/04/2024. Juntado aos autos em 10/05/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/xrsKB7>>

---

0000272-51.2021.5.09.0658

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000272-51.2021.5.09.0658. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 25/08/2022. Juntado aos autos em 31/08/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/TLNFkx>>

---

0000569-59.2020.5.09.0863

DOENÇA PSIQUIÁTRICA. NEXO CONCAUSAL ADMITIDO NO LAUDO PERICIAL MEDIANTE COMPROVAÇÃO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES LABORAIS NÃO EVIDENCIADAS PELOS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA NOS AUTOS. AUSÊNCIA DE AFASTAMENTO MÉDICO POR MAIS DE QUINZE DIAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO INCIDENTE. Atestando o laudo médico elaborado nos autos a possibilidade da existência de nexo concausal entre a doença psiquiátrica de que padece o autor e o labor realizado em prol da reclamada, remetendo a conclusão à hipótese de ser comprovada a presença dos fatores organizacionais, psicossociais e cognitivos relatados na inicial e na perícia, imperioso analisar os demais elementos de prova constantes dos autos para a aferição da presença dessas condições que autorizariam estabelecer a concausalidade. Não confirmando a prova oral, no entanto, os fatos alegados na inicial a respeito de cobranças e jornada de trabalho excessivas, não se estabelece o nexo concausal referido pelo perito com base nos apontamentos dos prontuários médicos, inclusive porque elaborados a partir de informações do reclamante, apenas. Ademais, conforme informação colhida na perícia, mesmo quando o autor atuava em EAD, submetia-se a carga horária de trinta e seis horas semanais, a qual não sobressai abusiva, inclusive porque observada a jornada laboral máxima prevista em lei. Nesse contexto, a par da ausência de afastamento previdenciário ou atestado médico por período superior a quinze dias, concluindo a perícia médica pela ausência de incapacidade laboral, ainda que temporária, não sobressaem dos autos os requisitos elementares para o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000569-

59.2020.5.09.0863. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 26/04/2022. Juntado aos autos em 06/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/QZK5B4>>

---

0000306-10.2020.5.09.0513

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000306-10.2020.5.09.0513. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 01/09/2022. Juntado aos autos em 09/09/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ZqLygn>>

---

0000217-04.2020.5.09.0863

DOENÇA PSIQUIÁTRICA. NEXO CONCAUSAL ADMITIDO NO LAUDO PERICIAL MEDIANTE COMPROVAÇÃO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES LABORAIS NÃO EVIDENCIADAS PELOS DEMAIS ELEMENTOS DE PROVA NOS AUTOS. AUSÊNCIA DE AFASTAMENTO MÉDICO POR MAIS DE QUINZE DIAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA NÃO INCIDENTE. Atestando o laudo médico elaborado nos autos a possibilidade da existência de nexo concausal entre a doença psiquiátrica de que padece o autor e o labor realizado em prol da reclamada, remetendo a conclusão à hipótese de ser comprovada a presença dos fatores organizacionais, psicossociais e cognitivos relatados na inicial e na perícia, imperioso analisar os demais elementos de prova constantes dos autos para a aferição da presença dessas condições que autorizariam estabelecer a concausalidade. Não confirmando a prova oral, no entanto, os fatos alegados na inicial a respeito de cobranças e jornada de trabalho excessivas, não se estabelece o nexo concausal referido pelo perito com base nos apontamentos dos prontuários médicos, inclusive porque elaborados a partir de informações do reclamante, apenas. Ademais, conforme informação colhida na perícia, mesmo quando o autor atuava em EAD, submetia-se a carga horária de trinta e seis horas semanais, a qual não sobressai abusiva, inclusive porque observada a jornada laboral máxima prevista em lei. Nesse contexto, a par da ausência de afastamento previdenciário ou atestado médico por período superior a quinze dias, concluindo a perícia médica pela ausência de incapacidade laboral, ainda que temporária, não sobressaem dos autos os requisitos elementares para o reconhecimento do direito à estabilidade no emprego. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000217-04.2020.5.09.0863. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 26/04/2022. Juntado aos autos em 06/05/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/MZEhVq>>

---

0000687-91.2019.5.09.0015

Não há ementa disponível.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000687-91.2019.5.09.0015. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento:

30/03/2023. Juntado aos autos em 11/04/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/anTn9z>>

---