

Acórdão-1ªC

RO 01839-2007-055-12-00-2

AC 00761-90.2011.5.12.0000

NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. SEGUNDA PERÍCIA. INDEFERIMENTO. A realização de segunda perícia somente tem cabimento quando ficar demonstrada omissão ou inexatidão na prova pericial anteriormente produzida, **in casu**, inexistente, notadamente quando comprovada ser desnecessária a realização da primeira perícia, destinada à verificação das temperaturas das salas de cortes, ambientes controlados pelo Serviço de Inspeção Federal, por não depender de conhecimentos técnicos e em face de outras provas produzidas nos autos (registros de temperatura do Serviço de Inspeção Federal - SIF e da própria empresa), nos termos dos incs. I e II do art. 420 do CPC.

INSALUBRIDADE. FRIO. VEDAÇÃO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA. AUTORIZAÇÃO DO ÓRGÃO COMPETENTE. Demonstrado nos autos que as medidas de proteção adotadas pela empresa frigorífica são incapazes de elidir a insalubridade

decorrente da exposição de trabalhadores ao frio, em face a comprovação pericial de baixas temperaturas das extremidades corporais, inferiores aos parâmetros técnicos previstos, bem como a ausência de medidas de proteção em relação às doenças respiratórias, correta a decisão que vedou a prorrogação de jornada nas salas de cortes, salvo licença prévia da autoridade competente, após a verificação dos métodos e processos de trabalho. A temperatura superior a 10°C, a qualidade dos EPIs ou mesmo a concessão do intervalo previsto no art. 253 da CLT não descaracterizam a insalubridade quando comprovada a impossibilidade de eliminação dos riscos ao frio em relação a doenças respiratórias ou temperaturas corporais inferiores aos parâmetros técnicos aplicáveis. Agente insalubre que deve ser avaliado qualitativamente.

DESPESAS DE TRATAMENTO. ART.

949 DO CÓDIGO CIVIL. Comprovado nos autos que a empresa Seara Alimentos S.A. não adota medidas de adequação do ambiente de trabalho às normas de saúde, medicina e segurança de forma

efetiva, expondo milhares de trabalhadores a movimentos repetitivos, que sustentam peso estático/dinâmico usando os membros superiores sem a concessão de intervalos de recuperação térmica e osteomuscular, sem diagnóstico precoce de doenças e com a manutenção de empregados acometidos de doenças ocupacionais nas linhas de produção, condições de trabalho que geram elevados riscos à saúde, danos de natureza grave ou irreparáveis, deve a ré ser condenada a assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observados os arts. 95 e 97 do Código de Defesa do Consumidor, sob pena de multa diária.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 4ª Vara do Trabalho de Criciúma, SC, sendo recorrentes **1. SEARA ALIMENTOS S.A** e **2. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e recorridos **1. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, **2. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CARNES E DERIVADOS, FRANGOS, RAÇÕES BALANCEADAS, ALIMENTAÇÃO E AFINS DE CRICIÚMA E REGIÃO** e **4. SEARA ALIMENTOS S.A.**

Inconformados com a sentença que acolheu em parte os pedidos formulados na inicial (fls.

7655/7693) e confirmou a decisão proferida em sede de antecipação de tutela, ressalvados os valores fixados a título de multa pelo não cumprimento das obrigações impostas que devem observar o comando definido na sentença, recorrem os litigantes a este Tribunal.

Nas razões recursais (fls. 7696/7729), a ré renova as preliminares de: a) nulidade processual por cerceamento de defesa em face do indeferimento de realização de nova perícia, inquinando de nula a perícia realizada, pugnando pela baixa dos autos ao Juízo de primeiro grau para realização de nova perícia; b) exceção de suspeição de magistrado; c) ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, e d) exclusão da pena de litigância de má-fé.

No mérito, busca isentar-se da condenação imposta relativamente ao adimplemento das obrigações de conceder pausas de 20 minutos de descanso a cada 1 hora e 40 minutos de labor sempre que a temperatura aferida no local de trabalho seja inferior a 10 graus Celsius, a teor do disposto no art. 253 da CLT, ao argumento de que esse dispositivo legal tem aplicação restrita aos empregados que trabalham em câmaras frias e aos que movimentam mercadorias do ambiente quente para o frio e vice-versa e de que os ambientes em que trabalham os Ajudantes de Produção I, II e III, são salubres, quer pelo fornecimento de EPIs, quer porque as temperaturas não são inferiores a 10 graus Celsius, conforme a prova dos autos. Também insurge-se a ré contra a imposição da obrigação de instalação de quatro termômetros de bulbo seco na sala de corte, bem assim de disponibilizar local adequado à fruição

do intervalo pelos trabalhadores e, ainda, contra a multa imposta sem limitação para a hipótese de descumprimento da obrigação. Ademais, se não for este o entendimento prevalecente, pugna pela restrição da condenação aos trabalhadores que laboram nas câmaras frigoríficas. Ainda, inconforma-se com a determinação de abster-se de exigir a prestação de horas extras dos empregados exercentes das funções de Ajudante de Produção I, II e III, em face da condição insalubre dos postos de trabalho, nos termos do disposto no art. 60 da CLT, salvo se observadas as prescrições do mencionado artigo legal. Rebela-se também contra a condenação ao adimplemento da obrigação de garantir a qualquer momento da jornada de trabalho, sem necessidade de justificativa, e independentemente da possibilidade de substituição, a saída dos trabalhadores de seus postos de trabalho para o uso dos banheiros, por constituir violação ao poder diretivo da empresa. Requer a isenção da obrigação de aceitar atestados médicos de profissionais não ligados à empresa, acatando o tratamento e o período de afastamento prescritos, sem nenhuma limitação. Por outro lado, também aduz que a determinação de emissão de CATs e de realização de diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, com afastamento imediato do empregado suspeito de estar acometido de doença ocupacional, configuram interferências indevidas no Serviço de Saúde e Segurança da empresa, na medida que não há comprovação de conduta omissiva da ré quanto a esse aspecto. Sustenta ser indevida e ilegal a imposição de indenização por dano moral coletivo, notadamente em face do valor arbitrado de R\$14.610.000,00 (quatorze milhões, seiscentos e dez mil reais) que refoge

ao caráter desestimulador e punitivo, e de multas/*astreintes* pelo descumprimento das obrigações de fazer. Requer, por último, que sejam fixados os honorários periciais no importe de R\$1.000,00 (um mil reais), bem como sejam deduzidos da condenação os valores adiantados pela ré a título de honorários de periculosidade e insalubridade. Busca a reforma da determinação de expedição de ofícios à OAB-SP, ao INSS e ao Ministério Público Estadual.

Custas e depósito recursal comprovadamente recolhidos às fl. 7730 e verso.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, no arrazoadado das fls.7742/7759, busca ver reduzido o tempo de exposição de todos os trabalhadores da ré ao ambiente artificialmente frio, e não somente daqueles empregados exercentes das funções de Agente de Produção I, II e III. Requer seja a ré compelida a custear integralmente o tratamento médico de todos os trabalhadores vitimados pelo meio ambiente de trabalho, até a efetiva convalescença, sob pena de imposição de multas. Por fim, pugna pela majoração do valor arbitrado a título de dano moral coletivo para R\$150.000.000,00 (cento e cinquenta milhões de reais).

Contrarrazões são oferecidas de forma recíproca.

O Ministério Público do Trabalho manifesta-se à fl. 7814 pelo provimento do recurso por ele interposto e pelo desprovimento do recurso da ré.

No dia 7-3-2012 deferi o pedido de

suspensão do feito pelo prazo de 60 (sessenta) dias formulado pela ré, com a concordância do autor, diante da aventada possibilidade de realização de acordo.

No dia 28-6-2012 foi determinada nova suspensão do feito por 60 (sessenta) dias, em face da continuidade das tratativas de acordo, conforme solicitação das partes.

Transcorridos os prazos assinados, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins de Criciúma e Região, admitido como assistente litisconsorcial, manifestou-se informando que a composição restou inexitosa.

No dia 15-8-2011, na condição de Relatora da Ação Cautelar Inominada nº 761/2011 interposta pela empresa recorrente com vistas à concessão de efeito suspensivo ao recurso interposto na presente ação, deferi medida liminar concedendo efeito suspensivo de 30 (trinta) dias ao recurso para que fosse cumprida a obrigação de instalar quatro termômetros de bulbo seco na sala de cortes e de 60 (sessenta) dias para disponibilização de local adequado à fruição do repouso de 20 (vinte) minutos, que fosse dotado de mesas e cadeiras em quantidade suficiente à atender a demanda dos trabalhadores do setor.

Desta decisão foi interposto Agravo Regimental pela ré, apreciado no dia 19 de outubro de 2011 por esta 1ª Turma, que foi provido parcialmente com a manutenção da decisão agravada, modificando-a apenas quanto

à obrigação de fazer referente à garantia de livre acesso aos banheiros e para conceder efeito suspensivo somente quanto à determinação de que ele seja realizado "independentemente da possibilidade de substituição" do empregado. Já no que diz respeito à obrigação de aceitar atestados médicos de profissionais não ligados à empresa, foi decidido que a multa não incidirá na hipótese em que a empregadora recusar o atestado mediante imediata denúncia perante a autoridade da Polícia Civil ou representação no Conselho Regional de Medicina contra o profissional que o emitiu. (Ação Cautelar, fl. 526 dos autos em apenso).

Devidamente instruída a Ação Cautelar interposta, determinei o seu apensamento aos autos da presente ação principal para apreciação conjunta, nos termos do disposto no art.809 do CPC.

É o relatório

VOTO

Conheço dos recursos e das contrarrazões, por estarem atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

PRELIMINARMENTE

I - NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA (suscitada pela ré)

A sentença rejeitou a arguição de nulidade processual por cerceamento de defesa nos seguintes termos:

Tampouco há falar em cerceamento de defesa, sobretudo pelo indeferimento da produção de nova prova pericial nos autos, reputando a empresa imprestável o laudo de fls. 5730/5811. Isso porque o Magistrado goza de ampla liberdade na condução do processo, por força do que dispõe o art. 765 da CLT, tendo a prerrogativa de indeferir as diligências que repute desnecessárias à solução do feito. No caso dos autos, entendendo suficiente a prova pericial produzida, cujo requerimento partiu da própria demandada à contestação, justificável o indeferimento da produção de nova prova, mormente porque garantida à ré a juntada de laudo pericial em sentido contrário (fls. 5697/5717), produzido por seu assistente técnico.

Renova a recorrente a alegação de cerceamento de defesa em face do indeferimento de realização nova perícia. Sustenta que a recusa do Magistrado em designar novo exame configura cerceamento de defesa.

Improcede o pleito recursal.

A rigor, nos exatos termos do art. 437 do CPC, o Magistrado poderá determinar, de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova perícia, quando a matéria não lhe parecer suficientemente esclarecida.

O termo "poderá", contido no preceito

legal, seguido da expressão "quando a matéria não lhe parecer suficientemente esclarecida", não deixa dúvida quanto à natureza discricionária do ato do juiz quanto à designação ou não de nova perícia. Ademais, o art. 130 do CPC determina que o magistrado indefira a produção de provas inúteis ou meramente protelatórias.

Outrossim, o art. 438 do CPC dispõe que a segunda perícia "destina-se a corrigir eventual omissão ou inexatidão dos resultados a que esta conduziu".

Analisando o laudo das fls. 5730/5811, verifico que a prova contém todos os requisitos legais e técnicos, inexistindo sequer indícios de omissão ou inexatidão na prova pericial.

Além de tudo, reputo prescindível a realização de nova prova pericial para verificar se as temperaturas dos ambientes de trabalho são inferiores a 10°C, posto que o item 5 da Portaria nº 210/1998 do Ministério da Agricultura, impõe ao Serviço de Inspeção Federal a fiscalização das temperaturas destes ambientes, documentos carreados aos autos que detém os atributos de presunção de veracidade e legalidade.

Assim, a produção de prova pericial para verificação das temperaturas das salas de cortes, ambientes controlados pelo Serviço de Inspeção Federal - SIF é "desnecessária em vista de outras provas produzidas" (registros de temperatura do SIF) e "não depende de conhecimentos especial de técnico", nos termos dos incs. I e II do art. 420 do CPC.

Basta breve análise da farta documentação trazida à colação para concluir que a empresa submetia seus empregados a temperaturas inferiores a 10°C, sem a devida concessão dos intervalos previstos no art. 253 da CLT, notadamente quando exportava seus produtos para o Canadá, como admitido na defesa.

A esse respeito, na contestação, assim consignou a ré:

Verifica-se na verdade d. Julgadora ser inequívoco que até a concessão da tutela antecipada a empresa reclamada produzia para o CANADÁ, que como já é do conhecimento dessa Nobre Magistrada, exige que produtos que lhe são destinados sejam manipulados em temperaturas de até 10°C positivos, razão pela qual a empresa demandada em atendimento à ordem judicial suspendeu incontinentemente a produção para aquele mercado, para manter as temperaturas da sala de corte superiores a 10° Celsius positivos (fl. 2.923).

Por fim, cumpre consignar que a ré trouxe à colação laudo do seu Auxiliar Técnico, o que reforça a convicção de que não houve nenhum cerceamento de defesa em face da rejeição do pedido de realização de nova perícia.

Rejeito a prefacial.

II - EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO (insurgência da ré)

O pleito de declaração de suspeição da Magistrada encontra-se acobertado pela preclusão temporal, posto que ele não foi arguído no momento processual oportuno.

Neste sentido, merece transcrição a decisão da fl. 5864:

No caso dos autos, a excipiente narra vários fatos que supostamente evidenciam a suspeição dos exceptos. Tais fatos vão desde a propositura da ação, passando pela concessão da tutela antecipada e culminando no comportamento dos exceptos na audiência ocorrida em 12 de dezembro de 2007. Ainda segundo a excipiente, a suspeição dos exceptos restou configurada com a prolação do acórdão que, julgando o Agravo Regimental interposto em face da decisão que indeferiu a liminar requerida em Mandado de Segurança interposto contra a tutela antecipada concedida pela primeira excepta nos presentes autos, cassou a citada decisão. Os fatos que a excipiente narra como evidências da suspeição dos exceptos são aqueles já enumerados no parágrafo anterior, tendo o último deles ocorrido na audiência realizada em 12 de dezembro de 2007. Deveria a excipiente, portanto, ter arguído a presente exceção na primeira oportunidade que teve para falar nos autos após a realização da citada audiência, o que não fez. Preclusa,

portanto, a oportunidade para argüir a suspeição dos exceptos com base naqueles fatos. Não há falar, como quer fazer crer a excipiente, que a presente suspeição é oportuna porque a suspeição argüida configurou-se com a prolação do acórdão que julgou o citado Agravo Regimental. Isto porque tal acórdão não é ato de qualquer dos exceptos, mas apenas julga alguns atos da primeira excepta. Se algum dos fatos reconhecidos pelo citado acórdão leva à suspeição dos exceptos, deveria ter a excipiente argüido a suspeição na primeira oportunidade que teve para falar nos autos após a ocorrência do fato, e não da prolação do acórdão, pois o acórdão apenas reconhece fato, não o configura. Tenho, portanto, por preclusa a oportunidade da excipiente de argüir a suspeição dos exceptos com base nos fatos narrados pela excipiente, razão pela qual não conheço da exceção de suspeição argüida.

In casu, verifica-se que a ré somente opôs a exceção de suspeição após o julgamento do agravo regimental que cassou a tutela antecipada deferida, suscitando matéria que deveria ter sido oposta na primeira oportunidade após os supostos atos que ensejariam a suspeição, nos termos do parágrafo único do art. 801 do CPC.

Resta portanto preclusa a alegação de

suspeição.

Ainda que assim não fosse, pondero que o único fato renovado em sede de razões recursais como motivo ensejador da suposta suspeição da Exma. Juíza Desirré Dornelles de Ávila Bollman, tem por fundamento o indeferimento da produção de nova perícia e a cassação da decisão que antecipou os efeitos da tutela.

A rigor, a matéria em apreço sequer pode ser analisada, em face a omissão da ré em consignar os fatos que ensejariam eventual enquadramento nas hipóteses exaustivamente fixadas pelo art. 135 do CPC.

Além de tudo, a decisão definitiva não foi proferida em primeiro grau de jurisdição pela magistrada apontada por suspeita pela recorrente, mas sim, pela Exma. Juíza Zelaide de Souza Philippi.

Vale consignar a jurisprudência desta Corte a respeito da matéria:

EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO ENQUADRAMENTO LEGAL. INEXISTÊNCIA DE PROVAS. REJEIÇÃO. Para que ocorra o regular processamento e análise do mérito da exceção de suspeição, é indispensável que haja a indicação da hipótese legal em que se enquadra a autoridade excepta, conforme exigência do art. 312 do CPC e, além disso, sejam apresentadas as provas que confirmem os fatos articulados na pretensão de afastamento do magistrado.

Sem que estes requisitos sejam observados, não há como acolher a exceção. (Rel. Desembargadora Ligia M. Teixeira Gouvêa - Publicado no TRTSC/DOE em 27-10-2011)

De qualquer forma, analisando detalhadamente todos os fatos ocorridos e constantes dos autos, não se vislumbra nenhuma das hipóteses previstas no art. 801 da CLT.

Rejeito a arguição.

III - AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE CONSTITUIÇÃO E DESENVOLVIMENTO VÁLIDO DO PROCESSO. INÉPCIA DA INICIAL (insurgência da ré)

Renova a recorrente a pretensão de indeferimento da petição inicial, com a extinção do feito, nos termos do art. 267, incs. I e IV do CPC, sustentando a inépcia da petição inicial e a ausência de pressuposto válido e regular do processo.

Sem razão a ré.

A petição inicial atende os requisitos do arts. 840 da CLT e 282 do CPC, não havendo falar em inépcia da exordial.

Também não resta configurada a ausência dos pressupostos de constituição e desenvolvimento válido do processo.

A doutrina clássica, influenciada por

Liebman vislumbra duas classes ou classificações para os pressupostos processuais, que seriam pressupostos de existência (constituição) e pressupostos processuais de validade (desenvolvimento válido e regular do processo).

Os pressupostos de existência podem ser divididos em subjetivos e objetivos, da seguinte forma: subjetivo relacionado ao juiz (jurisdição); subjetivo relacionado à parte (capacidade de ser parte); objetivo (existência de demanda), todos elementos presentes na hipótese dos autos.

Os pressupostos de validade também podem ser divididos em subjetivos e objetivos, sendo que os objetivos podem ser divididos em intrínsecos e extrínsecos, da seguinte forma: subjetivos relacionados ao juiz (competência e imparcialidade); subjetivos relacionados à parte (capacidade processual e capacidade postulatória); objetivo intrínseco (respeito ao formalismo processual) e objetivo extrínseco (perempção, coisa julgada, litispendência e convenção de arbitragem).

In casu, verifica-se de forma indelével a presença de todos os pressupostos de existência de constituição e de desenvolvimento válido do processo.

Ainda que assim fosse, o processo do trabalho admite a cumulação objetiva de ações e mesmo na distante hipótese aventada pela ré, não haveria falar em ausência de pressupostos de constituição e validade.

Rejeito a prefacial.

**IV - MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ
(insurgência da ré)**

A matéria não apresenta natureza de prefacial e deverá ser solvida no momento processual oportuno.

MÉRITO

RECURSO DA RÉ

**I - TRABALHO EM AMBIENTE
ARTIFICIALMENTE FRIO. ART. 253 DA CLT. INTERVALOS DE
RECUPERAÇÃO TÉRMICA**

Assevera a ré a aplicabilidade exclusiva do art. 253 da CLT às câmaras frias e aos trabalhadores que movimentam mercadorias do ambiente quente para o frio e vice-versa.

Sustenta, em suas razões recursais, que "a recorrente ou seus representantes nunca reconheceram a manutenção de temperaturas inferiores a 10° Celsius, mesmo no período em que exportavam para o Canadá" (fl. 7712-v).

Novamente, não prospera a tese recursal.

A alegação de que, mesmo quando exportava para o Canadá, a temperatura era superior a 10°C, configura inequívoca tentativa de alterar a verdade dos fatos (art. 17, inc. II, do CPC), uma vez que na contestação assim consignou a ré:

Verifica-se na verdade d. Julgadora ser inequívoco que até a concessão da tutela antecipada a empresa reclamada produzia para o CANADÁ, que como já é do conhecimento dessa Nobre Magistrada, exige que produtos que lhe são destinados sejam manipulados em temperaturas de até 10°C positivos, razão pela qual a empresa demandada em atendimento a ordem judicial suspendeu incontinentemente a produção para aquele mercado, para manter as temperaturas da sala de corte superiores a 10° Celcius positivos (fl. 2923).

A Circular nº 144/2003/DCI/DIPOA do Ministério da Agricultura não deixa dúvidas quanto a estes fatos, consignando que "as exigências do Serviço Veterinário Canadense incluem a manutenção da temperatura das carcaças na entrada da sala de corte no máximo de 4°C e da temperatura ambiente da sala de corte no máximo de 10°C (fl. 1.456).

Demonstrada a conduta adotada pela ré, merece transcrição a sentença prolatada, ***in verbis***:

O primeiro sistema de controle de temperatura juntado aos autos refere-se à Tabela Interna de Dados de Temperatura da empresa ré, requisitados pelo Ministério Público do Trabalho quando da diligência realizada e juntados às fls. 752/789, 803/847 e 1019/1386 (volumes 4 a 7).

.....

A análise daqueles documentos revela, primeiramente, que houve alta incidência de temperaturas inferiores a 10°C até meados de 2006. Veja-se, por exemplo, o dia 15/05/2006 (fl. 765), quando todas as dezenove medições realizadas durante a jornada de trabalho apontaram temperaturas inferiores a 10°C (entre 9 e 9,5°C). A partir de novembro/2006 (fl. 768), outrossim, embora os documentos denotem diminuição na frequência de temperaturas inferiores a 10°C, na maior parte dos dias ao menos uma medição realizada constatava violação àquele limite, o que, em primeira análise, importaria na concessão das pausas pretendidas pelo Ministério Público do Trabalho. O segundo sistema de controle de temperatura na sede da demandada, igualmente abordado à inicial, diz respeito aos documentos oriundos do Serviço de Inspeção Federal (SIF), do Ministério da Agricultura, juntados às fls. 848/1018 (volumes 5 e 6). Referidas avaliações, realizadas pelo aludido órgão público em média duas vezes ao dia, a fim de resguardar o cumprimento das normas sanitárias referentes ao abate de aves, igualmente denotam inúmeras ocasiões em que a temperatura da sala de cortes era inferior a 10°C, jamais apontando temperaturas superiores aquela marca. **Veja-se, novamente a título de exemplo, o dia 16/05/2006, quando averiguadas pelo**

fiscal as temperaturas de 8°C às 6h05min e de 8,5°C às 18h35min (fl. 849). Igualmente ocorreu no dia 23/08/2006 (fl. 935), quando ambas as medições, realizadas às 15h e 20h, aferiram a temperatura na sala de cortes de 9°C. O terceiro modo de aferição da temperatura, considerado pelo Ministério Público do Trabalho como prova plena e irrefutável da fraude perpetrada pela ré, refere-se aos registros de termógrafos, juntados às fls. 1477/2302 (volumes 8 a 15) e 4995/5474 (volumes 28 a 30). Trata-se, dentre os registros juntados aos autos, do único sistema que abrange de forma contínua, e não por meio de medições por amostragem, a temperatura na sala de cortes da demandada. **Compulsando aqueles documentos, constato que efetivamente denotam a ocorrência, durante a maior parte da jornada de trabalho dos empregados da sala de cortes, de temperaturas inferiores a 10°C.** Por exemplo, aponto os dias 23/01/2006 e 10/04/2007 (fls. 1891 e 2255, respectivamente), quando a temperatura na sala de cortes (traço vermelho dos discos) permaneceu, em quase todo o período, inferior ao limite legal, somente sendo aumentada durante algumas horas da madrugada, para a faixa de 20°C, provavelmente em razão da higienização diária procedida no local (procedimento relatado às fls. 3184/3185, volume 19),

conforme asserido à contestação. Por fim, o último meio de controle de temperatura existente nos autos, que segundo a demandada é o mais fidedigno, constituiu-se nos documentos denominados Sistema de Controle Estatístico do Processo - CEP, instituídos a partir de 2005, cujo controle eletrônico foi juntado às fls. 2952/3173 (volumes 18 e 19) e os relatórios às fls. 3470/3479 (volume 20). Referidos documentos, especialmente os relatórios apontados, igualmente revelam alta incidência de temperaturas abaixo de 10°C até junho/2007, época em que, segundo a tese patronal, a empresa exportava produtos para o Canadá, país cujas normas sanitárias exigiam a manutenção de temperatura inferior àquela marca. [...] Contudo, embora tenham as medições realizadas durante a inspeção aferido temperaturas superiores a 10°C, advertiu o perito que os documentos carreados aos autos evidenciam histórico da reclamada de manter seus trabalhadores expostos a temperaturas inferiores àquele patamar. Salientou o perito que, pelos Controles de Temperatura do SIF, houve alta incidência entre março/2004 e junho/2007 (a partir de então não há mais registros nos autos), mantendo-se a média da temperatura entre 8 e 10°C, à exceção dos períodos de higienização do local. Por todo o exposto, avaliando os elementos probatórios trazidos aos autos,

reputo fidedignas as medições dos registros de termógrafos apresentados pelo Ministério Público do Trabalho, porquanto realizados pelo Serviço de Inspeção Federal (SIF), do Ministério da Agricultura, justamente a fim de avaliar o cumprimento das normas sanitárias alusivas ao abate de aves. (grifos não originais)

Merece ser mantida a sentença.

As "Tabelas de Dados", documentos produzidos pela própria empresa, registram que as temperaturas das salas de cortes variam de 8°C a 10°C, com predominância entre 9 e 9,5°C (fls. 753/789, 803//847 e 1019/1386, vols. 4 a 7).

Os "Controles de Temperaturas - Verificação no local - Frequência Diária - Formulário modelo 02/BPF" do Serviço de Inspeção Federal do Ministério do Agricultura também comprovam que as temperaturas das salas de cortes eram mantidas entre 8° e 10°C, com predominância de temperaturas entre 8° e 9°C (fls. 419/1017, vols. 5/6).

Os "Discos de Termógrafos", documentos também produzidos pela empresa e vistados pelo engenheiro da ré e pelos fiscais do SIF, também denotam a sujeição de trabalhadores a temperaturas inferiores a 10°C (fls. 1477/2302 - vols. 8 a 15 e 4995/5474 - vols. 28 a 30).

Por sua vez, a prova pericial assim concluiu:

Apesar de encontrarmos, no dia da perícia, temperatura de bulbo seco acima de 10°C, não podemos deixar de avaliar o histórico de temperaturas do registro de controle de temperatura do SIF e do Controle Interno de Temperatura da Seara no período imprescrito. [...] Analisando o gráfico da figura 27, Controle de Temperatura do SIF, constatamos que a partir do mês de março de 2004 começou a incidência de temperaturas abaixo de 10°C. Essa incidência se manteve até jun/2007. [...] No caso em tela conforme informação do SIF, que faz o controle de temperatura das salas de cortes da requerida, a temperatura interna varia entre 8 e 10°C, às vezes, aumentando acima dos 10°C, quando da higienização dos equipamentos e mesas que são realizadas com água quente. Desse modo, verificamos que os Reclamantes (**sic**) estiveram expostos nas suas atividades a ambiente resfriado artificialmente a temperaturas abaixo de 10°C de forma habitual e intermitente a partir de março de 2004 (fl. 5757/5758).

A omissão da ré em assegurar os intervalos previstos no art. 253 da CLT é incontroversa, até porque defende a aplicabilidade da norma em apreço exclusivamente às câmaras frias e aos que movimentam mercadorias do ambiente quente para o frio, bem como foi objeto da prova testemunhal, não restando dúvida quanto à

violação da norma em comento.

Em relação à aplicação do art. 253 da CLT a todos os ambientes artificialmente frios, a matéria é pacífica na jurisprudência do TST, e foi objeto de recente Súmula, com a seguinte redação, **verbis**,

SÚMULA 438 - INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

Antes mesmo, a jurisprudência da Superior Corte Trabalhista já apontava nesse sentido¹.

Cumprе consignar que o Estado de Santa Catarina encontra-se na zona climática mesotérmica, segundo o Mapa de Climas do IBGE, razão pela qual a empresa deve conceder os intervalos previstos no artigo em comento, sempre que as temperaturas forem inferiores a 10°C.

¹ INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO ART. 253 DA CLT. O art. 253 da CLT, dispositivo que visa proteger a saúde de todos os trabalhadores submetidos habitualmente a baixas temperaturas em seu ambiente de trabalho e, por conseguinte, conferir efetividade à norma inscrita no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, garante o direito ao intervalo para recuperação térmica àqueles que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios, ainda que o empregado não labore em câmara frigorífica propriamente dita, nem em trânsito frequente entre o ambiente frio e o ambiente quente ou normal. Precedentes. (TST, AIRR - 208800-87.2009.5.15.0062 Data de Julgamento: 27/06/2012, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012).

Dessarte, por força do parágrafo único do artigo analisado e da pacífica posição do TST, consagrada na Súmula nº 438, não resta dúvida quanto à incidência do art. 253 da CLT a todos os ambientes artificialmente frios e não somente às câmaras frigoríficas e aos trabalhadores que deslocam mercadorias do ambiente quente para o frio.

A Constituição Federal estipula como direito fundamental o trabalho decente, a vida, à saúde e a dignidade, assim como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, tais preceitos por si só já teriam eficácia jurídica para impor obrigações às empresas. Todavia, nos termos expostos, a ré descumpre, de forma cabal e reiterada, normas fundamentais que poderiam reduzir o elevado número de doenças ocupacionais. Não foi em vão ou de forma descabida que a decisão antecipatória dos efeitos da tutela assim consignou, em meados do ano de 2007:

Não se nota empenho empresarial em analisar a fundo a origem e a razão de tais queixas e reclamações dos empregados - queixas, estas, aliás, que surgem, a rigor, em pessoas que ingressaram sãs no trabalho conforme seus exames admissionais, e, que manifestaram a doença, ou agravamento de sintomas da doença, em decorrência justamente de ter passado a exercer aquele tipo de trabalho. Observo, por oportuno, que nas agroavícolas existem metas de produção a serem cumpridas em toneladas de frango, e o ritmo de trabalho para alcançá-las é

frenético. O trabalho realizado é rigorosamente fiscalizado, e as dispensas ocorrem muito frequentemente por justa causa. Tudo realizado dentro de um ambiente frio, que contribui para a tensão física e psicológica do empregado - e um dos grandes causas de piora de lesões musculoesqueléticas. **O resultado é uma legião de trabalhadores doentes e incapacitados, e, pior que isto, humilhados em sua dignidade, por se submeterem, data venia, a condições subumanas de trabalho. Ora, a ordem constitucional brasileira é comprometida, em seu fundamento, com a dignidade da pessoa humana.** Sem embargo da força vinculante como regra de direito, a dignidade da pessoa humana também desfruta da qualidade de princípio e valor. Ou seja, ela é padrão deontológico e axiológico de moralidade dentro da comunidade, servindo como fundamento para o desenvolvimento do direito dentro de um padrão moral de justiça, equidade e devido processo legal.

Sendo assim, não resta dúvida da importância da concessão dos intervalos previstos no art. 253 da CLT para reduzir o que foi denominado pelo Juízo de origem de "legião de trabalhadores doentes e incapacitados" e de "condições subumanas de trabalho".

Demonstrado que a empresa submeteu por vários anos seus empregados a temperaturas inferiores às

previstas no art. 253 da CLT, sem a concessão de pausas de recuperação de fadiga, merece ser mantida a sentença.

Inequívoca a natureza inibitória da presente tutela jurisdicional, consoante vem sendo admitida pela jurisprudência, a saber:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO. O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, que, juntamente com os demais direitos dessa mesma natureza, tais quais os direitos à vida e à saúde, integra o conceito mais amplo de dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88) e valor igualmente velado no âmbito internacional. Daí porque se mostra necessário propiciá-los o acesso à justiça preventiva (art. 5º, XXXV, da CF/88), isto é, àquela tutela efetivamente capaz de impedir a violação às normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, em atenção aos princípios ambientais da precaução e da prevenção, também aplicáveis na seara laboral. Com esse propósito mostra-se impositiva a concessão pelo Poder Judiciário de tutela inibitória, de natureza preventiva, destinada a impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito,

para cuja utilização basta a mera probabilidade de que venha a ser praticado algum ato contrário ao direito no futuro, sendo irrelevante a existência atual de qualquer dano. (TRT 23ª Região, Proc. 01088.2009.008.23.00-9, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento: 14/12/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 24/01/2011)

Procede também a manutenção das obrigações de fazer que seguem a sorte da principal, dentre as quais a instalação de quatro termômetros de bulbo seco na sala de cortes, conforme as quatro zonas indicadas no laudo pericial das fls. 5730/5811, à altura de 1,1 metro do chão, e a disponibilização de local adequado para fruição dos intervalos.

No tocante à determinação de instalação de termômetros, o argumento da ré versa sobre suposta violação ao direito de propriedade.

A determinação de instalação de termômetros com vistas a possibilitar o controle de temperaturas pelos trabalhadores submetidos a baixas temperaturas, não configura privação indevida ao direito de propriedade, posto que não subtrai da empresa nenhum bem jurídico relevante. Ao contrário, trata-se de medida singela e de baixo custo que seguramente não afetará as finanças de uma das maiores empresas brasileiras do setor.

Assegurado o devido processo legal, não há falar em violação do direito subjetivo da empresa

quanto à determinação de fixação de termômetros que possibilitem aos trabalhadores obter informações sobre as temperaturas que afetam diretamente a sua saúde.

No tocante ao local adequado para a fruição dos intervalos, a ré não suscita nenhum argumento fático ou jurídico, impossibilitando até mesmo a análise percuciente da matéria.

Ainda que assim não fosse, inúmeros dispositivos legais estabelecem a obrigatoriedade de assegurar conforto nos ambientes de trabalho, dentre os quais, o art. 7º, inc. XXII, da CF, e o item 17.3.5 da NR 17.

Nego provimento.

II - VEDAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE HORAS

EXTRAS

A sentença determinou que a ré se abstenha de exigir a prestação de horas extras dos empregados, lotados nas funções de Ajudante de Produção I, II e III, nas salas de corte, nos termos do art. 60 da CLT.

Insurge-se a demandada, sustentando que os equipamentos de proteção individual fornecidos elidem a insalubridade, não havendo falar na incidência da norma em apreço.

Sem razão a ré.

O laudo pericial assim concluiu (fls. 5763/5787, vol. 31), **verbis**:

Verificamos no dia da perícia que as luvas utilizadas como EPIs pelos funcionários das linhas de corte, para desempenhar suas atividades, eram:

1ª - Luva de Plástico (figura 34);

2ª - Luva de proteção das mãos do usuário contra agentes abrasivos, escoriantes, cortantes e perfurantes (figura 35 e 38);

3ª - Luva de Plástico (figura 36);

4ª - Luva para proteção das mãos do usuário contra riscos mecânicos, conforme níveis de desempenho 1210 e contra agentes químicos (figura 37 e 39);

Destas 4 luvas somente a 2ª e a 4ª possuem CA, descritos na ficha de EPIs, sendo que nenhuma destas com função protetiva contra agentes térmicos (figura 38 e 39). Além do mais a 2ª Luva que consta o CA na ficha de EPIs não possui em sua estrutura, conforme verificado no dia da perícia e nas amostras de luvas anexadas ao processo, nenhuma marcação indelével do número do CA em inobservância do item 6.9.3 da NR 6.

Constatamos, portanto, durante a perícia a falta de uso de EPIs que neutralizassem a exposição das mãos dos funcionários ao agente frio.

Por outro lado também verificamos as fichas de controle de entrega de EPIs que constam a entrega da luva com CA 12115,

responsável pela proteção das mãos contra agentes térmicos.

Segundo o site do Ministério do Trabalho e Emprego o CA 12115, oferece proteção térmica entre - 10°C e 50° C em operações intermitentes de até 15 segundos (figura 40).

Na informação técnica fornecida pelo Sr. Marcos A. de Costa, Gerente de Território Brasil da ANSELL, fabricante das luvas CA 12115, o termo "operações intermitentes de até 15 segundos" é "15s em uso e outros 15s para voltar ao normal". O Sr. Marcos A. da Costa também informou que produtos confeccionados de "fibras", no caso das luvas, "tendem a aquecer e resfriar na mesma proporção de tempo". Analisando as atividades dos funcionários da linha de produção verificamos que estes se encontram na maioria do tempo em contato com as peças de frango a serem beneficiadas, ficando expostos ao frio das peças de forma quase contínua. Dessa forma não fornecendo tempo equitativo de descanso para recuperação da temperatura normal da luva, recuperação esta necessária para a luva possuir a capacidade de proteção ao frio na temperatura requerida, fazendo com que o EPI não realize sua função de proteger contra o frio. As funções relacionadas com o contrato constante com produtos com baixa temperatura são: ajudante de

produção I, ajudante de produção II e ajudante de produção III. Verificamos também a inobservância do item 6.9.3 da NR 6, da exigência de identificação do EPI com o nome do importador, o lote de fabricação e o número do CA. Analisamos as luvas que foram disponibilizadas pela requerida como amostra dos EPIs utilizados pelos funcionários, conforme fls. 4.697 CAIXA 1 item 5 e 9, e constatamos a inexistência das informações acima citadas, bem como qualquer gravação alternativa proposta pelo fabricante conforme edital 6.9.3.1 da NR 6. [...] Fica claro, portanto que o EPI utilizado para a proteção das mãos contra agentes térmicos não atende a necessidade requerida, sendo inadequado frente ao uso deste pelas condições de trabalho nas atividades com contato constante ao produto em baixas temperaturas, conforme explicitação contida no campo de observação do certificado de aprovação do EPI-CA 12115 (figura 39).

A par do debate acerca do fornecimento de EPIs com ou sem o Certificação de Aprovação (CA), a configuração da insalubridade das atividades vincula-se a efetiva eliminação dos agentes de risco em face da adoção de medidas de proteção à saúde, dentre as quais o fornecimento de EPIs, a adoção de medidas de proteção coletiva ou até de natureza administrativa.

Neste caso, a mera concessão de equipamentos de proteção individual não gera o efeito pretendido pela ré, posto que ele é insuficiente para elidir os agentes insalubres, conforme consta do laudo pericial, que demonstra de forma inequívoca, que as luvas fornecidas eram de plástico, que não se prestam ao fim colimado de proteger do frio, a par de não se enquadrarem nas exigências técnicas quanto à verificação do fabricante e sua origem.

Nesse sentido, o Anexo 9 da NR 15:

As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho

A expressão "proteção adequada" não deve ser interpretada como o mero fornecimento de equipamentos de proteção individual, pois o modelo jurídico de proteção à saúde privilegia a adoção de medidas de proteção coletiva e de natureza administrativa, nos termos do item 6.3 da NR 6.

Restou amplamente comprovado que a empresa omitiu-se em adotar tanto medidas de proteção coletiva (redução do frio, por exemplo), como medidas protetivas de natureza cogente (concessão dos intervalos previsto no art. 253 da CLT) e mesmo em relação ao

fornecimento dos EPIs adequados.

No tocante a eventual eliminação do risco, as medições realizadas pelo Perito em relação à temperatura das mãos dos trabalhadores são surpreendentes, tomando-se em conta valores-limites para resfriamento das mãos sugeridos na ISO-TR 11.079. Das medições assim se conclui:

Com o intuito de avaliarmos a exposição ao frio das mãos dos funcionários medimos a temperatura das mãos dos funcionários da linha de produção com um pirômetro (figura 41). As medidas da temperatura superficial das mãos encontradas nos funcionários das linhas de corte estão apresentadas conforme tabela 5. Verificando os valores medidos, conforme orientação da norma internacional ISO/TR 11079, os funcionários sofrem um nível de tensão entre média e alta/severa tensão.

Tabela 5 - Temperaturas dos produtos manipulados e temperaturas das mãos

Linha/Produto	Temperatura do Produto (em graus Celsius)	Temperatura da mão (em graus Celsius)
Coxa	4,8	14
Carcaça/nória	2,5 - 6,8	9 - 9,5
Asa	5,6 - 6	15

Em relação aos critérios utilizados nas avaliações das temperaturas nas mãos, o Perito utilizou

os seguintes parâmetros:

[...] Normalmente, quando são analisados os ambientes frio, tende-se a avaliar, entre outros aspectos, a temperatura do ar como um fator importante nas sensações de frio que sente os funcionários. No entanto, outros fatores que estão no ambiente de trabalho e que influem diretamente nessa sensação, como o manuseio de produtos com baixas temperaturas, devem ser avaliados.

.....

Alguns valores limites para resfriamento das mãos são sugeridos na ISO-TR 11.079. Os três níveis de tensão são apresentados abaixo:

Nível 1 - Sem Tensão - temperatura da pele nos dedos de 24°C (desconforto para alguns indivíduos).

Nível 2 - Média Tensão - temperatura na pele nos dedos de 15°C (dor, diminuição da performance, desequilíbrio funcional, e.g resfriamento do tecido).

Nível 3: Alta-Severa Tensão - Temperatura na pele nos dedos de 8°C (dor, dormência e danos de frio não-congelante).

No tocante aos efeitos do frio na saúde dos trabalhadores concluiu o Perito:

A exposição ao frio sem a proteção adequada pode determinar o resfriamento

do corpo em suas camadas mais profundas, o resfriamento das vias respiratórias predispõe o trabalhador ao aparecimento mais acentuado das infecções das vias respiratórias altas agudas e crônicas entre elas as amigdalite e sinusites, da mesma forma, as doenças pulmonares como as bronquites e pneumonias, que são muito mais frequentes aos trabalhadores expostos ao frio. Nas articulações, as baixas temperaturas atuam determinando a perda da flexibilidade e da movimentação dos músculos e tendões das mãos, além disso, a sensibilidade tátil e a circulação nos pequenos vasos sanguíneos, ficam seriamente prejudicadas em função da relação muscular provocada pela exposição à insuficiência térmica [...]. A exposição a um maior risco de acidente, acontece principalmente pela diminuição da sensibilidade dos dedos da mãos e da flexibilidade das juntas, o que ocorre a uma temperatura aproximada de 15°C ou abaixo.

Também não se pode deixar de consignar a natureza repetitiva das atividades realizadas em frigoríficos que expõe seus trabalhadores ao risco de lesões por esforços repetitivos, sendo que a Instrução Normativa nº 98 do INSS dispõe expressamente que o frio é agente de risco aos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

A par disso, outro agravante da

exposição ao frio diz respeito aos efeitos sobre as vias respiratórias, gerando doenças respiratórias. Também quanto a esse particular a ré omitiu-se em comprovar a adoção de medidas individuais, coletivas ou administrativas visando à eliminação da insalubridade.

O frio é agente insalubre e agressivo ao sistema respiratório. Os equipamentos de proteção fornecidos, desde que adequados, o que não se comprovou na hipótese no tocante às luvas, são capazes de proteger a epiderme, mas são inespecíficos e insuficientes para neutralizar o resfriamento pulmonar decorrente da inalação do ar ambiente das salas de cortes e outros ambientes refrigerados.

A jurisprudência é pacífica no reconhecimento de que a avaliação a exposição ao frio é de natureza qualitativa, bem como em relação à ocorrência de doenças respiratórias em empregados expostos a este agente de risco:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FRIO. Agente insalubre causador de dano à saúde do trabalhador de avaliação qualitativa, que independe do tempo de exposição. Fornecimento de equipamento de proteção que não elide os efeitos danosos do agente insalubre, porque não proporciona a proteção necessária dos membros inferiores e vias respiratórias. Arbitramento do período de exposição ao agente frio que se mostra condizente com a perícia realizada e a prova oral

colhida. Recursos negados. (TRT, 4ª Reg. 40200800404000 RS 00040-2008-004-04-00-0, Relator: IONE SALIN GONÇALVES, Data de Julgamento: 25/06/2009, 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

No caso em apreço, o fato de a ré não conceder os intervalos previstos no art. 253 da CLT é fator agravante da exposição ao frio e contribui à caracterização da insalubridade.

Cabe, todavia, a ressalva de que a concessão do intervalo previsto no art. 253 da CLT não elide, de plano, a insalubridade, avaliação de natureza qualitativa visando a apurar as temperaturas corporais, exposição das vias respiratórias ao frio, dentre outros fatores, nos termos do Anexo 9 da NR 15.

Restou demonstrado nos autos a omissão da ré em adotar as medidas previstas no item 6.3 da NR 6, configurada a insalubridade nos termos do Anexo 9 da NR 15, atraindo a incidência do art. 60 da CLT, hipótese em que qualquer prorrogação da jornada exige a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, após a verificação dos métodos e processos de trabalho.

No tocante à necessidade de licença prévia para prorrogação de jornada em atividade insalubre, a matéria é pacífica, notadamente após o cancelamento da Súmula 349 do TST:

RECURSO DE REVISTA. HORAS
EXTRAORDINÁRIAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO
INSTITUÍDO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE INSPEÇÃO PRÉVIA. INVALIDADE. PROVIMENTO. Em razão da prorrogação da jornada em condições de trabalho insalubre aumentar a possibilidade de danos à saúde do trabalhador, essa Corte através da Resolução 174/2011 cancelou a Súmula 349 do c. TST, porque a norma encerrada no artigo 60 da CLT, por ter caráter tutelar, constitui-se em medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador. Diante da ausência de licença prévia do Ministério do Trabalho, é inválida a negociação coletiva que instituiu regime compensatório em atividade insalubre. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (TST, RR - 54700-88.2009.5.04.0028 Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª T. DEJT 06/07/12)

ATIVIDADE INSALUBRE. ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. INSPEÇÃO PRÉVIA PELO ÓRGÃO COMPETENTE. [...] Frisa-se que o cancelamento da Súmula nº 349 do TST pelo Tribunal Pleno (DEJT 30/05/2011) decorreu do entendimento desta Corte quanto à impossibilidade de negociação coletiva para compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre, sem que haja inspeção prévia da autoridade competente. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal não foi violado na sua literalidade. Esse dispositivo faculta a

compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, mas não trata da questão peculiar dos autos, de prorrogação e compensação de jornada em atividade insalubre. Os arestos trazidos a cotejo não abordam todos os fundamentos da decisão recorrida, fazendo incidir, na espécie, o óbice das Súmulas nºs 23 e 296, item I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST, RR - 71700-58.2005.5.04.0023, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª T, DEJT 01/06/12)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ATIVIDADE INSALUBRE. INVALIDADE DA CLÁUSULA. Conquanto o inciso XIII do art. 7º da Constituição da República possibilite a flexibilização da jornada laboral, o inciso XXII desse mesmo dispositivo impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Nesse contexto, embora seja possível se estabelecer compensação de horário por meio de norma coletiva, nas atividades insalubres a validade da negociação coletiva depende de inspeção e permissão prévias da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, exatamente como previsto no art. 60 da CLT, por tratar-se

de norma de ordem pública, que objetiva garantir a higiene, saúde e segurança do trabalho. Recurso ordinário conhecido e provido. (TST, RO - 159900-71.2009.5.04.0000, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT 25/05/12)

Nesse passo, uma vez demonstrado nos autos que as medidas de proteção adotadas pela empresa frigorífica são incapazes de elidir a insalubridade decorrente da exposição de trabalhadores ao frio, em face da comprovação pericial de temperaturas das extremidades corporais inferiores aos parâmetros técnicos previstos, bem como a ausência de medidas de proteção em relação às doenças respiratórias, tenho por irreparável a sentença que condicionou a prorrogação de jornada nas salas de cortes à licença prévia da autoridade competente após a verificação dos métodos e processos de trabalho. A temperatura superior a 10°C na sala de cortes, a qualidade dos EPIs fornecidos e mesmo a concessão do intervalo previsto no art. 253 da CLT não descaracterizam a insalubridade quando restar comprovada a impossibilidade de eliminação dos riscos em relação às doenças respiratórias ou temperaturas corporais inferiores aos parâmetros técnicos aplicáveis.

Nego provimento.

III - USO DO BANHEIRO. PAUSAS PARA SATISFAÇÃO DAS NECESSIDADES PSICOFISIOLÓGICAS

A sentença determinou que a empresa

assegure pausas para banheiro, a qualquer momento da jornada, sem necessidade de justificativa e independente da possibilidade de substituição, bastando que comuniquem ao encarregado responsável. Assim fundamentou a sentença:

O depoimento transcrito revela procedimento bastante diverso daquele narrado à contestação, não sendo exigida do empregado apenas a mera comunicação ao superior hierárquico, devendo este formular pedido de ida ao banheiro, passível de indeferimento. Ainda, referido requerimento deveria ser justificado ao fiscal de linha, situação que importava absoluto constrangimento aos trabalhadores, compelidos a discutir, na presença de todos os colegas, as razões pelas quais deveria se ausentar para ida ao banheiro. Ora, foge à razoabilidade, por exemplo, exigir de uma trabalhadora que, na presença de todos os demais colegas, informe em voz alta que encontra-se menstruada (como ocorreu com a testemunha), razão pela qual deveria fazer uso do banheiro. Ainda que se sustente que para o trabalhador sair da linha de produção tenha que ser colocado outro para assumir a tarefa naquele instante, certo é que a conduta de "pedir para ir ao banheiro" - ainda mais tendo de justificar, sem a menor descrição, o porquê - não mais se justifica no atual estágio civilizatório das relações trabalhistas. Não há motivo para uma

preocupação de segurança quando um trabalhador sai do posto de trabalho, a não ser um abuso do poder diretivo para controle sobre a própria pessoa, nas suas necessidades fisiológicas, o que não é permitido pelo Direito. O poder diretivo do empregador tem limites que não podem espalhar sobre a integridade física e psíquica do trabalhador.

Insurge-se a ré aduzindo que "a saída ao banheiro indiscriminadamente e sem qualquer comunicação" [...] "transformará o setor da linha de corte em verdadeira balbúrdia" (fl. 7721).

Procede em parte a insurgência.

A prova testemunhal produzida comprova que a ré não assegura período adequado de pausas para banheiro, ***in verbis***:

[...] tinha dois horários previstos para ir ao banheiro, cinco minutos antes e cinco minutos após; [...] a ida ao banheiro fora destes horários era muito difícil pois tinha que pedir para o apoio de linha que, normalmente, [...] deixava ir ao banheiro mas sempre questionava antes, tendo que justificar a ida como estar com infecção urinária ou no período menstrual, [...] segundo as palavras do apoio de linha queria ir ao banheiro porque não queria trabalhar; [...] essa forma foi em toda a contratualidade da

depoente; [...] nunca teve negada a ida, mas sempre foi questionada; [...] teve colegas suas que teve negada a ida ao banheiro citando a Sra. Rosane e a Sra. Brandina; indagada sobre a época em que ocorreram estes fatos disse que sempre ocorreu; [...] sempre tinha alguém que reclamava; [...] a depoente nunca teve negado pois sempre insistia com o apoio de linha para que fosse liberado alegando que estava naqueles dias, [...] o apoio de linha perguntava em que dias e a depoente respondeu então mais alto que estava menstruada" (fls. 7390/7391, volume 39).

Restou comprovado que os empregados precisavam não somente solicitar permissão para ir ao banheiro, mas que também deveriam justificar o motivo, passível de indeferimento a critério do encarregado, com a necessidade de eventuais debates sobre a real necessidade ou não de se ausentarem do trabalho.

Também ficou provado que a empresa instituiu, ao longo da jornada, duas pausas de 5 minutos para idas aos banheiros, períodos insuficientes para satisfação das necessidades fisiológicas sendo que as trabalhadoras, muitas vezes, tinham que alegar que estavam menstruadas ou com infecções urinárias para justificar a ida ao banheiro.

As testemunhas trazidas pela ré, por outro lado, nada esclareceram quanto à autorização para uso

do banheiro, apenas limitaram-se a mencionar a prova produzida por meio de carta precatória (fls. 5669/5670), quanto à existência de pausas pré-determinadas para aquele fim, fato incontroverso nos autos.

Paradoxalmente, ao assim proceder, a ré expõe suas trabalhadoras a riscos de infecções das vias urinárias decorrentes da restrição ao uso de banheiro por períodos prolongados.

A Constituição estabelece a obrigação de a empresa reduzir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inc. XXII) e o item 17.6.1 da NR 17) e a adequação da organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, devendo a ré dimensionar o número de trabalhadores para possibilitar pausas regulares e suficientes para o uso do banheiro.

De outro norte, a limitação do uso de banheiro configura descumprimento dos preceitos constitucional que tutelam a saúde e a dignidade humana.

Esta Turma já teve oportunidade de apreciar a matéria, em face de ação individual ajuizada por trabalhadora da mesma unidade da empresa. O Acórdão, da lavra do Exmo. Desembargador Jorge Luiz Volpato, consigna na ementa, **verbis**,

INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR DANOS MORAIS. O empregador que exorbitando do poder diretivo, exerce controle sobre a utilização dos sanitários pelos empregados, desrespeitando o estabelecido

no inciso 3º, do art. 1º da Constituição Federal vigente, fere a dignidade, a saúde e a intimidade do obreiro e o expõe a situação vexatória e constrangedora. O impedimento ou a limitação da ida ao banheiro do trabalhador para satisfação de suas necessidades fisiológicas, além de constrangedor, também constitui ato prejudicial à saúde, ilícito que atrai indenização por danos morais. Proc. TRT/SC RO 0000016-82.2010.5.12.0053, Publ. em 28/05/2012 (Lei 11.419/2006).

Do corpo da decisão extrai-se, **verbis**,

Busca a ré se eximir da condenação ao pagamento de indenização por dano moral fixado em R\$ 3.000,00. Restou incontroverso nos autos que a autora e os demais empregados da ré não podiam utilizar-se do banheiro com regularidade ou de acordo com suas necessidades fisiológicas, que deviam obedecer limitação temporal (7 minutos), que eram cronometrados, e em havendo atraso de segundos, sofriam advertências ou suspensões. Que quando havia necessidade de ir ao banheiro fora dos intervalos estabelecidos, tinham que pedir ao superior hierárquico, que poderia autorizar ou não, que a liberação só ocorria se houvesse outro funcionário para substituir na linha de produção. O Juízo a quo considerou que recorrida, ao

limitar e controlar a ida ao banheiro, pratica assédio moral que caracterizado ocorre a ofensa moral ensejando o direito à indenização. Com efeito, não procede a insurgência da ré, exorbita os limites do poder diretivo, empregador que fere a dignidade, a saúde e a intimidade do trabalhador, em desrespeito ao estabelecido no inciso 3º do art. 1º da Constituição Federal vigente. A ida ao banheiro para a satisfação das necessidades fisiológicas, mormente, no ambiente de trabalho é praticada com reserva e discricção, assim qualquer tipo de controle exercido sobre a utilização dos sanitários para a satisfação das necessidades fisiológicas, cria constrangimento ao usuário. Além do constrangimento, causa desconforto que leva o obreiro a adiar ou retardar a ida à toalete, conduta que de acordo com a literatura médica, traz prejuízos a saúde, causa problemas orgânicos sérios como prisão de ventre, cálculos renais e infecções urinárias. Efetivamente, impedir, limitar, ou retardar a ida ao banheiro, constitui prática de ato prejudicial a saúde do trabalhador, que por si só justifica a indenização compensatória por dano moral. A necessidade de autorização de superior hierárquico, enseja exposição do obreiro, perante os demais trabalhadores, que constitui indiscutivelmente em violação

de intimidade. A conduta da ré além de violar a intimidade do trabalhador, fere também sua dignidade, assim faz jus ao pagamento de indenização por dano moral. Ante o exposto, mantenho o julgado revisando.

A jurisprudência assim vem se inclinando acerca da matéria:

LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO - DANO MORAL - DESRESPEITO AO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por danos moral e material encontra amparo nos arts. 186, 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Na hipótese, foi consignado pelo Tribunal Regional que

houve ofensa à dignidade do Reclamante, configurada na situação fática de restrição ao uso do banheiro, em prol da produtividade. O empregador, ao adotar um sistema de fiscalização que engloba inclusive a ida e controle temporal dos empregados ao banheiro, ultrapassa os limites de atuação do seu poder diretivo para atingir a liberdade do trabalhador de satisfazer suas necessidades fisiológicas, afrontando normas de proteção à saúde e impondo-lhe uma situação degradante e vexatória. Essa política de disciplina interna revela uma opressão despropositada, autorizando a condenação no pagamento de indenização por danos morais. Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, da CF). Recursos de revista não conhecidos, neste aspecto. (TST, RR - 580-39.2010.5.03.0109 Data de Julgamento: 30/04/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de

Publicação: DEJT 04/05/2012)

RECURSO DE REVISTA [...] 2. TRATAMENTO DESRESPEITOSO. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIROS. ABUSO NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO. ATO ILÍCITO. DANO MORAL CONFIGURADO. Na presente hipótese, a egrégia Corte Regional, com base no conjunto fático probatório produzido nos autos, em especial na prova testemunhal, consignou que a trabalhadora, ao ser cobrada para o atingimento de metas, sofria humilhações de sua superior, inclusive com ameaça de demissão e utilização de palavras ofensivas (contexto fático imutável ante o óbice da Súmula nº 126), o que por si só caracterizaria o abalo moral. Ademais, havia o condicionamento do uso de banheiros durante a jornada de trabalho à autorização prévia do empregador. Este colendo Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a submissão do uso de banheiros à autorização prévia fere o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral. O valor indenizatório foi mantido em R\$ 5.000,00. Precedentes desta Corte. (TST, RR - 697800-52.2007.5.09.0003, Rel. Min.

Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª T,
DEJT 08/06/12)

Todavia, tenho que, a par da ilicitude da conduta adotada pela ré, deve ser reformada a sentença apenas quanto à determinação de "independentemente da possibilidade de substituição", matéria já analisada em sede de agravo regimental interposto na Ação Cautelar Incidental interposta pela ré.

Assim, dou provimento parcial ao recurso para determinar que seja assegurado o uso do banheiro a qualquer momento da jornada de trabalho, sem necessidade de justificativa, no prazo máximo de cinco minutos após a informação do empregado ao encarregado para que providencie a substituição. Excedido este prazo, fica assegurado o uso do banheiro pelo tempo necessário, independentemente de substituição. A multa pelo descumprimento da obrigação de fazer incidirá após o período de cinco minutos, contados a partir da comunicação ao encarregado.

IV - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS. PROFISSIONAIS NÃO VINCULADOS À EMPRESA

A sentença determinou que a ré aceite os atestados médicos de profissionais não vinculados à empresa, acatando o período de afastamento prescrito, sem qualquer limitação, pelos seguintes fundamentos:

A Súmula nº 15 do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, determina que "a justificção da ausência do empregado

motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei". A Súmula nº 282, igualmente tratando da matéria, dispõe: "Abono de faltas. Serviço médico da empresa. Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho". Embora referidos dispositivos apontem a preferência do médico da empresa a fim de abonar eventuais faltas dos trabalhadores nos quinze dias que precederem o encaminhamento ao ente previdenciário, em detrimento de outros profissionais, entendo que tal benefício não pode ser absoluto, importando na desconsideração de atestados médicos indistintamente, sem qualquer justificativa plausível. [...] Não se olvida que ao empregador, quando dotado de serviço médico, é conferida a faculdade de recusar atestado médico de profissional externo. Todavia, referido direito não é absoluto, devendo ser exercido de forma minuciosamente justificada, expondo as razões da discordância do médico da empresa e o tratamento que entende pertinente. Não é o que ocorre na demandada, onde os médicos da empresa recusam atestados de outros profissionais sem qualquer justificativa, sequer avaliando as

patologias constatadas e as possibilidades de tratamento, limitando-se a determinar ao trabalhador que retorne a seu posto.

No tocante aos elementos probatórios constantes dos autos, novamente a sentença merece transcrição pela adequada valoração da prova, **verbis**,

O depoimento transcrito, prestado por trabalhadora atualmente inválida para o trabalho, a meu ver, denota a insuficiência do serviço médico da empresa, bem assim o descaso com que são tratados os trabalhadores. Com efeito, salienta a testemunha ter sido receitado tratamento e afastamento do serviço por médico particular, o que não foi acatado pela médica da empresa, que limitou-se, sem qualquer exame complementar ou justificativa, a referir que tratava-se de dor muscular e que deveria retornar ao trabalho. Posteriormente ao início dos sintomas que a incapacitaram para o trabalho, retornou ao serviço médico da empresa, tendo sido novamente orientada a continuar trabalhando. [...] De mais a mais, o depoimento da testemunha Valdirene faz coro a inúmeros outros empregados que, em demandas individuais que tramitam perante este Foro Trabalhista de Criciúma, sustentam o descaso e o desrespeito com que são tratados no serviço médico da ré, que não

demonstra autêntica preocupação com a saúde dos trabalhadores, ignorando todos os sintomas apresentados e limitando-se a receitar analgésicos para que retornem ao trabalho. Tal procedimento, visualizado quase que diariamente por esta Magistrada, certamente é determinante no altíssimo número de afastamentos previdenciários na empresa-ré, visto que sonega medidas preventivas tendentes a resguardar a saúde dos trabalhadores até que estes se vêem forçados a deixar suas atividades.

Insurge-se a ré sustentando que a empresa somente rejeita atestados médicos manifestamente fraudados ou em desacordo com o histórico médico do trabalhador, definido por seu corpo médico e os demais integrantes do SESMIT.

Sem razão a recorrente.

A prova produzida comprova a conduta da recorrente em recusar, de forma reiterada, atestados médicos de profissionais não vinculados à empresa, sem qualquer justificativa e adequada verificação acerca das patologias e dos períodos de afastamentos necessários.

Assim consignou a testemunha Valdirene João Gonçalves da Silva:

[...] saiu em 2005 estando aposentada por invalidez, em razão de lesão no ombro;
[...] antes de seu afastamento procurou

um médico particular ortopedista, cujo nome não se lembra o qual forneceu um atestado de quatro dias; [...] **a médica da empresa de nome Dirce não validou a licença e disse que a depoente estava apenas com dor muscular e que deveria tomar um remédio para apenas para essa causa;** [...] acredita que estes fatos ocorrem uns seis anos antes de seu afastamento; [...] em novembro de 2004, a depoente foi ao departamento médico da empresa, onde foi atendida pelo Dr. Milton; [...] na época já sentia formigamentos no braço e no punho, e muita dor; [...] fez um exame de ultrassom antes das férias e o Dr. Milton quando viu que seu braço estava bem ruim, prescreveu um tratamento; [...] **no retorno o Dr. Milton estava de férias e foi atendida por outro médico que disse que era para continuar trabalhando;** [...] trabalhou por uns dois dias com os dedos atrofiados e pediu nova ajuda ao departamento médico, tendo ido umas dez vezes; [...] o outro médico sugeriu que a depoente fosse alterada de função, mas disse que nem para isso tinha condições pois sentia muita dor e não conseguia fazer atividades básicas. (fl. 7.390, volume 39, grifei)

O depoimento da testemunha Osvaldo Garcez Dutra Júnior (fls. 7392/7393) denota que, ao contrário do alegado pela empresa no tocante à rejeição de

atestados manifestamente fraudados, a empresa procede à avaliação de absolutamente todos os atestados médicos apresentados por meio de minudente procedimento.

Outrossim, consta da prova oral produzida no Procedimento Investigatório do Ministério Público do Trabalho:

Neli Pagnini de Souza: [...]em menos de um ano e meio de trabalho já adquiriu a lesão na mão esquerda, já tendo feito sete cirurgias; [...] alguns médicos consultados indicaram a amputação do dedo, diante da gravidade da lesão; [...] o ambulatório da empresa é sempre lotado, que as vezes tinha alguma dor e eles marcavam o atendimento para até uma semana depois, como se a dor pudesse esperar; [...] na oportunidade em que **esmagou o dedo, foi até o ambulatório da empresa, e que naquele momento não tinha médico, e foi atendida por uma enfermeira que lhe deu um remédio para dor e mandou retornar ao trabalho; [...] trabalhou com dor durante pelo menos oito meses; [...]** (fl. 243).

Sonir Aparecida Albano Daniel: faz mais de um ano que sente dor; [...] o médico disse que é só dor muscular e mandou trabalhar; atendimento médico é bem ruim; [...] **o Dr. Milton indicou o Dr. Elias para nova consulta e este disse que a depoente "simulava dor";** a mão congelava

e adormecia do frio e dor; (fl. 244).

Salete Aparecida Cechinel: afastada desde abril de 2006; tem muita dor nas mãos, punho, antebraço, ombro e cervical, sem função, do trabalho na Seara; trabalhava na sala de corte (de asa); cortava e fazia tudo direitinho; ultimamente não estava mais aguentando a dor; **o Dr. Milton só mandava tomar remédio para dor e relaxante muscular; [...] tem problema nas mãos; que o Dr. Milton não quis me afastar;** que acha que o problema é questão do excesso de trabalho, excesso de jornada e ritmo acelerado (fl. 245).

Jucinéia da Silva Vanier de Souza: faz mais de 2 anos que sente dor; [...] sente dor e tem limitações nos movimentos; fiz uma cirurgia na mão; [...] era um serviço rápido e pesado; [...] o trabalho era muito corrido; [...] ia no **médico da empresa e ele disse que era só muscular, mas sentia muita dor [...];** sentia dor nas mãos, no antebraço, ombro e coluna; ficavam em cima direto, com o relógio atrás, cobrando direto, acelerando, exigindo mais trabalho; as vezes não podia nem olhar para o lado (fl. 246).

Pedro Ari da Cruz: trabalhava no setor de pendura de frango vivo; [...] quando começou a sentir dor, falou com o encarregado que não tinha condição de trabalho; [...] o encarregado, mesmo

sabendo que estava com dor, colocou para limpar o piso; [...] foi no médico e ele receitou "voltarem" (remédio) e que no próprio ambulatório da empresa deu a injeção; [...] a empresa tem estoque de "voltarem" e que é muito comum os empregados com dor serem medicados com analgésicos e relaxantes musculares; [...] o médico disse que a dor era apenas muscular; [...] a empresa não aceitou atestado de outros médicos, que inclusive numa oportunidade o médico da empresa amassou e jogou no lixo alguns exames e atestados do depoente (fl. 249).

Lorival Jerônimo da Silva: que trabalhava na expedição, virava caixa de frango de 18 a 20kg; [...] um dia caiu no chão, foi o Dr. Milton, que disse para tomar "voltarem" (remédio); [...] não foi afastado, não conseguia mais levantar o peso; o médico chamou de vadio e receitou mais "voltarem"; [...] e teve que ir em outro médico que disse que o negócio é sério; o INSS reconheceu tudo; voltou ao trabalho (com dor), trabalhou 40 minutos e o Ésio (supervisor) disse que não deveria ter ido a outro médico e foi demitido; foi demitido as 10:45 da noite, disse que não tinha transporte e o Ésio disse que não se importava; [...] chegou em casa a 1:15 da manhã, com dor e demitido; (fl. 250).

Suzana Genuino Gomes: [...] **durante a sua gravidez, em um episódio em que estava com dor e teve vazamento de líquido da placenta, foi até o ambulatório da empresa e falou com a enfermeira Jéssica e a mesma falou que era impossível haver vazamento de líquido no quinto mês gestacional e mandou voltar para a linha de produção; [...] o Dr. Milton disse que só afastaria do trabalho se estivesse com sangramento; [...] do sexto mês em diante tomou quase que diariamente soro no Hospital São José para assegurar a gestação (fl. 251).**

Ressalto que estas provas foram produzidas pelo Ministério Público do Trabalho e coligidas aos presentes autos sem que houvesse qualquer impugnação por parte da ré, na contestação ou ao longo de todo o processo (fls. 2904/2951), elementos probatórios, portanto, submetidos ao contraditório e à ampla defesa.

As provas colhidas em procedimento investigatório têm valor relativo em face da natureza inquisitorial e da ausência de contraditório, mas quando submetidas ao contraditório em processo judicial devem prevalecer em face a ausência de impugnação específica, sobretudo, no caso concreto, uma vez que se harmonizam integralmente com a prova testemunhal e documental produzida nos presentes autos.

Neste sentido, vem decidindo o STJ sobre o valor probante de prova produzida em inquérito

civil, *in verbis*:

PROCESSO CIVIL - AÇÃO CIVIL PÚBLICA -
INQUÉRITO CIVIL: VALOR PROBATÓRIO -
REEXAME DE PROVA: SÚMULA 7/STJ. 1. O
inquérito civil público é procedimento
facultativo que visa colher elementos
probatórios e informações para o
ajuizamento de ação civil pública. 2. As
provas colhidas no inquérito têm valor
probatório relativo, porque colhidas sem
a observância do contraditório, mas só
devem ser afastadas quando há contraprova
de hierarquia superior, ou seja,
produzida sob a vigilância do
contraditório. 3. A prova colhida
inquisitorialmente não se afasta por mera
negativa, cabendo ao juiz, no seu livre
convencimento, sopesá-las. 4. Avanço na
questão probatória que esbarra na Súmula
7/STJ. 5. Recursos especiais improvidos.
(REsp 476660/MG, 2ª Turma, rel. Min.
Eliana Calmon, j. 20/05/2003, DJU
04.08.2003, p. 274)

"PROCESSO CIVIL AÇÃO CIVIL DE REPARAÇÃO
DE DANOS - INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO.
NATUREZA INQUISITIVA. VALOR PROBATÓRIO.
1. O inquérito civil público é
procedimento informativo, destinado a
formar a *opinio actio* do Ministério
Público. Constitui meio destinado a
colher provas e outros elementos de
convicção, tendo natureza inquisitiva. 2.

"As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório" (Recurso Especial n. 476.660-MG, relatora Ministra Eliana Calmon, DJ de 4.8.2003). 3. As provas colhidas no inquérito civil, uma vez que instruem a peça vestibular, incorporam-se ao processo, devendo ser analisadas e devidamente valoradas pelo julgador. 4. Recurso especial conhecido e provido. (REsp 644994/MG, 2a. Turma, rel. Min. João Otávio de Noronha, j. 17/02/2005, DJU 21.03.2005, p. 336)

A prova produzida nos autos atesta que a conduta da empresa caracteriza-se por proceder à averiguação minuciosa de todos os atestados médicos limitando-os ou rejeitando-os sem indícios ou prova de fraude ou simulação, procedimento que tinha como único viés a manutenção da produção da empresa, em detrimento da ética médica e da saúde humana.

O caso da trabalhadora Valdirene da Silva é emblemático e sintomático desta conduta ilícita, pois teve seu atestado médico negado, fato que seguramente contribuiu para o agravamento do seu quadro de saúde que culminou com a aposentadoria por invalidez causada e ou agravada também pela precariedade das condições de trabalho na empresa.

Cabe aqui um parênteses porque a essa altura da análise da presente demanda não posso deixar de registrar que a conduta da ré perpetrada por meio dos profissionais da área da saúde reporta-me ao período da história recente do País, quando muitos profissionais médicos colaboraram com o regime da ditadura militar.

A esse respeito, a opinião abalizada de Cecília Maria Bouças Coimbra, Psicóloga, Professora da Universidade Federal Fluminense, Presidente do Grupo Tortura Nunca Mais/RJ e da Comissão Nacional de Direitos Humanos do Conselho Federal de Psicologia, *verbis*,

Sabemos que os regimes de força mantiveram-se em muitos momentos da história - e alguns continuam ainda hoje funcionando, torturando, extorquindo e ameaçando - graças à existência de uma bem azeitada máquina repressiva. Esta tem se organizado desde as sórdidas salas de tortura, as fétidas celas, passando pelas assépticas análises de informações e chegando às frias salas de necrópsias dos institutos médicos legais. Quando se conhece a produção e o funcionamento destas perversas engrenagens percebemos a importância que tomam todos os elos que as compõem e tem possibilitado sua manutenção e fortalecimento. No Brasil, durante o período militar, muitos elos fizeram a máquina repressiva funcionar contra os opositores do regime: havia desde os que prendiam, torturavam, anal-

isavam, acompanhavam, até os que tentavam dar foros de legalidade a estas atrocidades. Absurdamente, muitos dos que "acompanhavam" as torturas e as "legalizavam" eram profissionais que deveriam preservar a vida: médicos que colocavam seu respaldo teórico/técnico a serviço do terror e da morte. Com seus laudos confirmavam e tornavam legais as versões oficiais da ditadura: os opositores políticos haviam sido mortos em tiroteio, atropelamento ou por suicídio. As perversas mentiras assumiam muitas formas: encobriam e/ou negavam as torturas praticadas, produziam uma outra história, assassinavam pela segunda vez esses militantes. Se o Brasil nesse passado recente exportou o terror e a morte para as demais ditaduras latino-americanas, através das técnicas de tortura, dos torturadores e da figura do desaparecido político, hoje consegue, mesmo que timidamente, mostrar uma outra face. Face que aponta para a justiça, a vida, a luta contra a impunidade. Conforme texto publicado na internet sob o título Médicos e Tortura.²

Do ponto de vista jurídico, não se trata de conduta contrária às disposições do art. 60 da Lei nº 8.213/1991, e das Súmulas nºs 15 e 282 do TST, mas sim do reconhecimento fático de que a empresa adota uma política reiterada de rejeitar ou limitar, de forma

2 www.slab.uff.br/textos/texto62.pdf

ilícita, atestados médicos gerados em decorrência da inadequação de suas condições de trabalho.

A conduta da ré além de violar o art. 422 do Código Civil e o item 7.4.8, "b", da NR 07, configura abuso de direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, que dispõe que "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes".

In casu, a ré detinha o direito de observar a ordem preferencial de atestados médicos, contida no art. § 4º do art. 60 da Lei nº 8.213/1991, condição imposta por lei, todavia, ao exercer o direito excedeu manifestamente os seus limites, passando a violar os direitos dos trabalhadores.

Nesta situação tem aplicabilidade o art. 129 do Código Civil que dispõe que "reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer".

O § 4º do art. 60 da Lei 8.213/1991 instituiu, ainda que de forma duvidosa quanto a sua constitucionalidade, uma condição, qual seja, ordem de preferência de atestados médicos. A conduta reiterada de rejeitar atestados médicos obsta maliciosamente esta condição, gerando o efeito jurídico previsto no art. 129 do Código Civil, qual seja, a sua implementação, razão pela qual deve prevalecer a decisão judicial que determinou que

a ré passe a aceitar atestados médicos de profissionais não vinculados à empresa, acatando o tratamento e o período de afastamentos prescritos.

Ressalto que em sede de agravo regimental foi determinada a não incidência de multa na hipótese de recusa de atestado, mediante imediata denúncia perante a autoridade da Polícia Civil ou representação no Conselho Regional de Medicina contra o profissional que o emitiu (Acórdão proferido no AGR. AC 761-2011, fls. 527/535 dos autos em apenso).

Isso porque o art. 6º da Resolução nº 1.658 de 13 de dezembro de 2002 do Conselho Federal de Medicina dispõe que o atestado médico goza de presunção de veracidade, sendo que na hipótese de indício de falsidade o médico está "obrigado a representar ao Conselho Regional de Medicina". Portanto, na hipótese de recusa de atestados, deve o médico da empresa representar perante o CRM e a autoridade policial.

Consoante o Código de Ética Médica, o atestado médico é prerrogativa do profissional da medicina e uma vez emitido se presume a lisura e perícia técnica empregada, cujo favorecimento ou falsidade na elaboração configura crime, conforme os arts. 302 e 304 do Código Penal, além de sujeitar o infrator ao processo perante o Conselho de Classe.

Outrossim, concluo a partir da análise da prova testemunhal produzida, que a empresa conta com dois médicos do trabalho e uma ginecologista e que os

médicos do trabalho prescrevem receitas e tratamentos (fl. 7393/7393, depoimento médico do trabalhador Osvaldo Garcez Dutra).

Todavia, o art. 15 da Convenção nº 161 da OIT, aprovada em 1989 e ratificada pelo Brasil em 22-05-1991 veda ao médico do trabalho a atividade de medicina clínica, cabendo tão somente ações de identificação e adequação do meio ambiente de trabalho.

Assim dispõe a norma em comento:

Os serviços de saúde no trabalho deverão ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por razões de saúde, a fim de poder identificar qualquer relação entre as causas de doença ou de ausência os riscos para a saúde que podem apresentar-se nos lugares de trabalho. Os empregadores não devem encarregar o pessoal dos serviços de saúde no trabalho que verifique as causas da ausência do trabalho.

Trata-se de norma devidamente incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro estipulando vedação aos médicos do trabalho tanto na realização de atividades periciais baseadas na mera limitação dos períodos de afastamento quanto na prescrição de receitas e tratamentos.

O relevante papel da medicina do trabalho está contido na parte inicial do art. 15 da norma

em comento e refere-se à identificação de agentes de risco para que orientem as empresas na adequação das condições de trabalho visando a proteção à saúde dos trabalhadores, o mesmo estando previsto no item 7.4.8 da NR 07 que estabelece em seu item "d" a obrigação do coordenador do PCMSO de "orientar o empregador quanto à necessidade de adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho".

Não há antinomia de normas entre o art. 60 da Lei nº 8.213/1991 e o art. 15 da Convenção nº 161 da OIT, posto que da análise detalhada conclui-se que o serviço médico da empresa pode avaliar os trabalhadores, todavia, esta prerrogativa é vedada ao médico do trabalho que deve atuar preventivamente e não como médico assistencial.

O art. 15 da Convenção 161 da OIT veda ao médico do trabalho a realização de medicina assistencial, uma vez que direciona este profissional a atividades que visem a avaliação, o monitoramento e a eliminação dos riscos no ambiente de trabalho (letra "d" do item 7.4.8 da NR 7).

Trata-se do modelo jurídico brasileiro, após a Ratificação da Convenção 161 da OIT, ainda que na prática os médicos do trabalho sigam realizando a medicina clínica, em detrimento do seu verdadeiro papel e das vedações impostas pela norma em apreço.

Duas últimas questões não podem deixar de serem analisadas.

A primeira versa sobre a conduta dos médicos Dirce Chepp e Milton Gery Júnior, citados na prova produzida nos autos e que comprovam violação aos preceitos do Código de Ética Médica, dentre os quais os arts. 12, 20, 23, 32, e 42. Também há fortes indícios de descumprimento por ambos os médicos, do item 7.4.8 da NR 7 e do próprio art. 129 do Código Penal.

Nesse passo, determino a remessa de cópia do acórdão ao Conselho Federal de Medicina para a adoção das medidas cabíveis, em face a conduta dos Médicos do Trabalho Drs. Dilce de Fátima Cessin Chepp e Milton Gery Júnior, da empresa Seara Alimentos S.A, estabelecimento de Forquilha/SC.

Remeta-se cópia do presente Acórdão ao Ministério Público Federal para os fins legais, posto que o Conselho Regional de Medicina tem natureza de Autarquia Federal em regime especial, matéria que atrai a competência da referida instituição.

A segunda questão diz respeito a própria alegação recursal de que "a empresa só rejeita atestados manifestamente fraudados ou em desacordo com o histórico médico do colaborador o que é definido por seu corpo médico e os demais integrantes de seu SESMIT".

A alegação, que caracteriza fato incontroverso, configura violação ao art. 1º e seguintes da Resolução nº 1.658/2002, posto que o atestado médico é parte integrante do ato médico não sendo cabível a avaliação de um atestado médico emitido pelo médico

assistente pelos "demais integrantes" do SESMIT. Ademais, o atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, salvo se houver divergência de entendimento por médico da instituição ou perito, nos termos do disposto no § 3º do art. 6º da mencionada Resolução, configurando também indício de exercício ilegal da profissão.

Dessarte, sob qualquer ótica que se possa analisar o pleito, não pairam dúvidas acerca da gravidade das ilicitude perpetradas pela ré em relação à rejeição dos atestados médicos apresentados pelos trabalhadores.

Dou provimento parcial ao recurso no que tange à obrigação de fazer, de aceitar atestados médicos de profissionais não ligados à empresa, para estabelecer apenas que a multa não incidirá na hipótese em que a empregadora recusar o atestado quando imediatamente denunciar perante a autoridade da Polícia Civil e representar no Conselho Regional de Medicina contra o profissional que o emitiu.

Determino a expedição de ofícios ao Conselho Regional de Medicina e ao Ministério Público Federal, nos termos da fundamentação, para as providências legais cabíveis.

Por último, determino seja oficiado o Ministério Público do Trabalho com vistas a adotar as medidas cabíveis no sentido de conferir efetividade ao art. 15 da Convenção 161 da OIT, aprovada em 1989 e ratificada

pelo Brasil em 22-05-1991, que veda ao médico do trabalho a atividade de medicina clínica, cabendo a ele tão somente ações de identificação e adequação do meio ambiente de trabalho, na medida que essa prática não é adotada pela ré e por outras empresas do setor frigorífico.

V - DIAGNÓSTICO PRECOCE DE DOENÇAS E AGRAVOS À SAÚDE RELACIONADOS COM O TRABALHO. EMISSÃO DE COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

Sustenta a ré a ausência de provas quanto à não emissão de Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT.

Sem razão a recorrente.

Inicialmente verifico que no tocante à condenação de diagnosticar de forma precoce os agravos à saúde, as razões recursais não impugnam a matéria do ponto de vista fático e tampouco jurídico (fls. 7721 e 7722).

Em relação ao dever de atuação preventiva da empresa, assim consignou a sentença, **verbis**,

a prova carreada aos autos, a meu ver, corrobora integralmente a versão do autor, evidenciando a prática da demandada de, a todo custo, **omitir a notificação das doenças profissionais** verificadas em suas unidades produtivas. Primeiramente, saliento o conteúdo do depoimento da testemunha Valdirene João Gonçalves da Silva, empregada que, a partir dos trinta e cinco anos, teve de

ser afastada do trabalho em razão de doença ocupacional, estando atualmente inválida. Relatou a testemunha: "[...] **que chegando ao RH, o pessoal não concedeu a abertura de CAT e fizeram propostas para a depoente para que apenas viesse até a empresa mas que não se afastasse pelo INSS; que o seu afastamento só ocorreu e a emissão da CAT, quando procurou o Sindicato que a encaminhou para o benefício; que um dia foi procurada pelo superintendente da empresa de nome MARCOS para que não emitisse a CAT; que o médico da empresa, depois de uma reunião com os diretores da empresa, disse para a depoente que era para ir na empresa bater o cartão e não trabalhar, alegando que fazia o que lhe era mandado;** [...] O depoimento em questão dá conta de procedimento **absolutamente lamentável** da empresa-ré, que, além do flagrante descumprimento das normas alusivas à medicina e segurança do trabalho, também **tenta ao máximo se eximir de seu dever legal de notificação dos casos suspeitos de doença profissional ao ente previdenciário**, de modo a possibilitar o afastamento do trabalhador até a recuperação. Ora, é inconcebível, no meu sentir, que, dada a gravidade do quadro da testemunha, inclusive com exames e atestado médico fornecido por ortopedista, tenha a demandada simplesmente ignorado o estado

de seu braço. Mais grave: uma vez ciente da incapacidade da trabalhadora, **ainda assim não lavrou a CAT**, tendo lançado a **indigna** proposta de que **comparecesse à sede da empresa apenas para registrar o ponto, não sendo obrigada a trabalhar**. A atitude da ré, somada a todas as demais infrações legais verificadas no curso da presente Ação Civil Pública, evidencia profundo **descaso com a saúde dos trabalhadores**, visto que, no caso da aludida testemunha, além de sonegar toda a sorte de medidas preventivas ao agravamento da lesão desenvolvida (readaptação de função, por exemplo), mesmo posteriormente, sabedora de sua responsabilidade e do irreversível quadro de incapacidade laboral, tentou eximir-se da notificação do caso ao INSS, negando-se a emitir a CAT, o que somente foi feito pelo sindicato. [...] Veja-se, nesse sentido, as inúmeras CATs de trabalhadores da demandada emitidas (a grande maioria lavrada pelo sindicato dos trabalhadores, e não pela empresa) e os laudos técnicos do INSS trazidos pelo Ministério Público do Trabalho, juntados aos autos às fls. 268/751 (volumes 2, 3 e 4). Referidos documentos evidenciam a **legião de trabalhadores afastados da demandada**, alguns em situação irreversível de incapacidade laboral, não tendo a empresa implementado qualquer medida preventiva a mudar este quadro. A

título de exemplo, indico o trabalhador Edson Formaeski, que por ocasião da perícia tinha **apenas 23 anos**. O laudo referido aponta: "*Segurado trabalha como atendente de produção em indústria. Sua função é desempenhada na desossa (6 coxas por minuto) há um ano. Refere que anteriormente não trabalhava e que após três meses nesta função iniciou com dor no ombro esquerdo que piora gradativamente*" (fl. 667, volume 4). Concluiu a médico, à época, que acometido o trabalhador de lesões no ombro, havendo incapacidade laborativa. Posteriormente, em exame datado de 09/02/2006, quase dois anos após o afastamento inicial, continuava o trabalhador inapto (fl. 668). Nesse sentido, ainda, a relação apresentada pelo Ministério Público do Trabalho em razões finais (fls. 7619/7620), conforme certidão exarada pelo Serviço de Distribuição de Feitos deste Foro de Criciúma, que indica a **absurda quantidade de demandas trabalhistas tramitando frente à empresa Seara Alimentos S/A**, grande parte delas com pedidos relacionados à acidentes de trabalho ou doenças profissionais. [...]

A reforçar a omissão patronal, ainda, os **controles de acidentes de trabalho** apresentados pelo Ministério Público do Trabalho às fls. 1388/1420, oriundos do setor de segurança própria empresa, que indicam, por exemplo, a ocorrência de 100

comunicações no setor de Abate II, no primeiro trimestre de 2007, o que adquire contorno grave ante a constatação de que, à época, apenas 129 funcionários trabalhavam no local. Ora, ainda que muitas das ocorrências comunicadas não se revestissem de qualquer gravidade, o fato de que a imensa maioria dos funcionários do setor sofreu alguma lesão (ainda que de natureza leve), revela, além da efetiva precariedade das condições de trabalho oferecidas, **indício considerável da subnotificação de acidentes de trabalho ou doenças equiparadas à Previdência Social**. Vale lembrar, nesse sentido, que a testemunha Osvaldo Garcez Dutra Junior aponta que **"em 2008, foram emitidas oito CATs por doença ocupacional, em 2009, cinco"** (fl. 7392, volume 39). Não existe menção de qualquer mudança no processo produtivo da ré durante o período de tramitação da presente Ação Civil Pública, razão pela qual presume-se que, nos anos que seguiram o ajuizamento (2008 e 2009), o número de comunicações de ocorrências permaneceu nos mesmo patamares. Nesse contexto, cabe indagar: mantido o mesmo padrão de comunicações registrado em 2007, no total de 2208 em três meses (fl. 1388), ainda que se considere que a imensa maioria refere-se a casos sem qualquer gravidade, é crível que, durante todo o ano de 2008, apenas 8 ocorrências

tenham gerado a emissão de CAT pela empresa? E apenas 5 em 2009? Parece-me que não, o que corrobora a tese de subnotificação, pela Seara Alimentos, das doenças profissionais verificadas na Unidade de Forquilha. A atitude da demandada, assim, contraria os dispositivos legais e constitucionais supra indicados, **especialmente o art. 7º, XXII, da Carta Magna**, ignorando as queixas dos trabalhadores em relação a possíveis doenças ocupacionais e mantendo-os nas mesmas atividades até o agravamento do quadro e o afastamento forçoso do trabalho. Ressalto, mais uma vez, que a **mera suspeita** de desenvolvimento de doença profissional deve, necessariamente, gerar a emissão da CAT, de modo a possibilitar a avaliação do Nexo Técnico Epidemiológico pelo ente previdenciário. [...] Destarte, **estabelecido o dever do empregador de emitir a CAT, bem assim evidenciada a prática da demandada de impedir, a todo custo, o encaminhamento dos trabalhadores acidentados ou doentes à Previdência Social**, compelindo estes a permanecer trabalhando ou, em casos extremos, a comparecerem à empresa apenas para o registro de ponto - caso da testemunha Valdirene -, circunstância que os força a buscarem o auxílio do sindicato respectivo a fim de suprir a omissão da empresa, **entendo que merecem acolhimento**

parcial os pedidos em análise.

Não há somente indícios da reiterada prática da empresa no que concerne à subnotificação, mas sim prova cabal e irretorquível da omissão da ré em emitir Comunicações de Acidentes de Trabalho, bastando breve análise da prova testemunhal devidamente transcrita pela sentença, bem como da prova documental carreada para os autos.

As CATs emitidas pelo sindicato da categoria profissional no período de 2005 a 2007 comprovam dezenas de casos de doenças ocupacionais não notificadas pela empresa (fls. 268/310).

Os laudos dos peritos do Instituto Nacional do Seguro Social somam, no período de 2005 a 2008, mais de 150 casos de doenças ocupacionais não notificadas pela empresa e devidamente reconhecidas como doenças ocupacionais (fls. 442/751).

Analisando as CATs emitidas pela empresa no período de janeiro de 2006 a agosto de 2007 verificou-se que somente foram emitidas 13 comunicações sobre distúrbios osteomusculares (fls. 4.755, 4757, 4759, 4760, 4769, 4770, 4771, 4774, 4781, 4796, 4798, 4861, 4866), todavia no período, pelo menos 84 casos de doenças ocupacionais não notificadas pela empresa foram caracterizadas pela perícia do INSS como doenças ocupacionais (fl. 4740).

Este número é ainda bem superior posto que somente está sendo avaliada a omissão da ré em emitir

CAT no tocante aos afastamentos superiores a 15 dias. Contudo, a obrigação da empresa também inclui os afastamentos inferiores a este período, tanto na hipótese de confirmação quanto na de suspeita de doenças ocupacionais, nos termos do art. 169 da CLT, **verbis**,

Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, **comprovadas ou objeto de suspeita**, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

No tocante à determinação judicial de diagnóstico precoce de agravos à saúde com o afastamento imediato do empregado a matéria não pode ser analisada, posto que as razões recursais não trazem nenhum elemento fático ou jurídico, com vistas a revolver a questão.

Ainda que assim não fosse, a prova testemunhal, sobretudo o depoimento da testemunha Valdirene João Gonçalves da Silva comprova que a ré violava o previsto no item 7.4.8 da NR 7, que estabelece a obrigação de afastamento dos trabalhadores acometidos de agravos à saúde.

Outrossim, os depoimentos colhidos pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 251/263) comprovam a conduta da ré em não proceder o afastamento dos trabalhadores acometidos de agravos à saúde, sejam ou não de natureza ocupacional.

A par disso, a título de exemplo, as centenas de ações submetidas ao crivo deste Tribunal ajuizadas contra a demandada não revelam o contrário, mas sim demonstram a reiterada prática de não emissão de CATs, ainda que se trate de doenças diagnosticadas com o devido nexos técnico epidemiológico com a atividade desenvolvida pela ré.³

Comprovado nos autos que a empresa não emite Comunicações de Acidente de Trabalho e que não procede ao diagnóstico precoce das doenças com o afastamento do trabalho, medidas previstas na NR 07, no art. 169 da CLT e no art. 22 da Lei nº 8.213/1991, mantenho incólume a decisão proferida em primeiro grau, no particular.

**VI - DANO MORAL COLETIVO. DANO SOCIAL.
MULTAS POR INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER**

Pretende a ré a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$14.610.000,00 (quatorze milhões, seiscentos e dez mil reais), correspondente a 10% do lucro líquido do grupo controlador da ré no ano de 2010.

Aduz nas razões recursais que não restou comprovado nos autos a existência de dano moral à coletividade. Sucessivamente, requer a redução da

3 RO 1436-2007-046-12-00-2. Rel. Desa. Viviane Colucci, Publ. 4-5-2011; RO 00346-2007-027-12-85-9, Rel. Des. Jorge Luiz Volpato, Publ. 28-1-2011; RO 1336-2008-008-12-00-0, Rel. Des. José Ernesto Manzi, Publ. 22-3-2011; RO 74-2008-019-12-00-0, Rel. Desa. Lília Leonor Abreu, Publ. 31-1-2011; RO 01548-2008-008-12-00-8, Rel. Des. Edson Mendes de Oliveira, Publ. 25-1-2011; RO 00118-2009-008-12-00-0, Rel. Desa. Lourdes Dreyer, Publ. 19-1-2011; RO 00632-2007-027-12-00-1, Rel. Des. Águeda Maria Lavorato Pereira, Publ. 27-8-2010;

indenização, bem assim a reforma do julgado no tocante à imposição de *astreintes*, ou sua redução a padrões módicos que não inviabilizem a atividade econômica da recorrente.

A sentença revisanda teve por base os seguintes fundamentos, ***verbis***,

[...] entendo inegável que a reiterada conduta da ré de desrespeito aos direitos trabalhistas, às normas de segurança e medicina do trabalho, e, em última análise, aos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, **acarreta dano que transcende aos trabalhadores individualmente, atingido toda a categoria respectiva.** Veja-se algumas práticas lesivas da ré apuradas na presente demanda coletiva, e reforçada por inúmeros casos individuais já julgados neste Foro de Criciúma: **a)** até a propositura da Ação Civil Pública, mantinha os empregados da sala de cortes em temperaturas sabidamente inferiores a 10°C, sem conceder as pausas previstas no art. 253 da CLT; **b)** impedia que seus empregados fossem ao banheiro fora dos horários preestabelecidos, compelindo-os, em caso de premente necessidade, a se justificarem na presença de todos os colegas, o que causava manifesto constrangimento; **c)** rejeitava atestados médicos de profissionais não ligados ao seu serviço de saúde sem nenhuma

justificativa, sequer avaliando os exames realizados e o tratamento prescrito, o que, aliado ao descaso dos médicos da empresa, acarretava situação em que os empregados, mesmo com dores, eram compelidos a permanecer trabalhando; **d)** implantava de ritmo frenético de trabalho, em ambiente hostil e com tarefas repetitivas, altamente propensas ao desenvolvimento de doenças ocupacionais; e **e)** omitia a notificação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais à Previdência Social, negando-se a emitir CAT e, em casos extremos, propondo aos empregados que comparecessem à empresa apenas para registrar o ponto. Referidas práticas, a toda evidência, mostram-se **incompatíveis com o atual padrão civilizatório das relações trabalhistas**, não sendo concebível que, em pleno século XXI, vejam-se os empregados compelidos a trabalharem em circunstâncias de fazer inveja ao período da Revolução Industrial. Com efeito, não pode ficar inerte o Poder Judiciário diante desse quadro, que **além dos fundamentos constitucionais acima apontados, atinge também os valores de justiça social e a observância do Estado de Bem Estar Social (Welfare State)**. [...] A conduta de **precarização do trabalho** pela demandada, por óbvio, atinge não apenas ao trabalhador individualmente, mas à

coletividade destes, que veem impotentes serem rasgadas todas as normas legais e constitucionais relacionadas à valorização do trabalho. Atinge, igualmente, a **sociedade local**, visto que a empresa, por seu imenso porte, constitui-se na maior empregadora da região, lançando a impressão, aos olhos da comunidade, de tratar-se de terra sem lei. Por fim, atinge também o já combalido **sistema previdenciário brasileiro**, às portas do qual vai bater a legião de trabalhadores incapacitados pelas técnicas brutais adotadas pela empresa ré. Entendo, assim, que as reiteradas práticas da demandada de desrespeito às normas legais e constitucionais relacionadas ao Direito do Trabalho **devem ser desestimuladas**, bem assim **reparado o dano social causado**, na forma dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, mediante o arbitramento de indenização que contemple não apenas a gravidade da conduta da demandada e os efeitos maléficos decorrentes, mas também o poderio econômico da empresa.

Além da extensão do dano o Juízo trabalhista utilizou, dentre outros critérios, o porte econômico-financeiro do grupo econômico da ré e assim analisou a matéria:

Em consulta realizada na *internet*, outrossim, constato que a o Grupo

Marfrig, dono da marca Seara, auferiu, durante o exercício financeiro de 2010, lucro líquido de R\$146.100.000,00 (cento e quarenta e seis milhões e cem mil reais). Pelo exposto, visando não apenas a reparação do dano social causado pela demandada, mas também a adoção de práticas convergentes ao cumprimento da legislação trabalhista e dos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, defiro o pagamento de indenização no importe de R\$14.610.000,00 (quatorze milhões, seiscentos e dez mil reais), correspondente a 10% do lucro líquido do grupo controlador da ré em 2010, o qual reputo compatível com o caráter pedagógico da medida sem, no entanto, comprometer a manutenção da atividade produtiva da ré. Saliento que, embora o lucro respectivo tenha sido apurado em 2010, serve como parâmetro ao arbitramento da indenização, porquanto as lesões cuja reparação se pretende ocorrem há anos na empresa, estendendo-se até a presente data.

Ao contrário do que aduz a recorrente nas razões recursais, o cabimento da indenização por dano moral coletivo ou dano social encontra previsão legal (art. 1º da Lei nº 7.347/1985), na doutrina e jurisprudência, como reconhecido pela própria ré à fl. 7723.

A jurisprudência deste Tribunal também

é pacífica quanto o reconhecimento do dano social ou dano moral coletivo, a exemplo dos julgados a seguir mencionados, inclusive de minha lavra, **verbis**,

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITO COLETIVO. AMBIENTE DE TRABALHO. A conduta patronal que não preserva o ambiente sadio de trabalho configura o fato que confere direito à indenização por dano moral coletivo, principalmente porque se trata de espécie de direito coletivo, já que não pertence a um único trabalhador, e sim ao grupo. (TRT/SC, Ac. 1150-47.2010.5.12.0053, Rel. Juíza Águeda Maria L. Pereira, DOE 16-08-2012).

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. Resta caracterizado o dano moral, difuso ou coletivo, a que se refere a Lei nº 7.347/85, quando demonstrado nos autos atitude por parte da ré, ente público, consistente no abuso do poder diretivo com o fito de obter vantagens econômicas decorrentes da exigência de renúncia parcial pelo empregado de direitos trabalhistas já adquiridos. (...**omissis**) (TRT/SC, Ac. 1750-82.2011.5.12.0037, Rel. Juiz Gilmar Cavalieri, DOE 15-02-2012)

INDENIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. A violação a bens não patrimoniais de um grupo de pessoas gera dano coletivo passível de indenização. O valor

arbitrado deve ser capaz de imprimir caráter pedagógico à punição, criando no infrator a convicção acerca da gravidade das condutas por ele praticadas a ponto de não tornar a cometê-las. (TRT/SC, Ac. 1038-88.2011.5.12.0006, Rel. Gracio R. B. Petrone, DOE 15-02-2012)

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS BÁSICAS. REGISTRO DE HORÁRIO. ANOTAÇÃO DA CTPS. JORNADAS EXCESSIVAS. NÃO CONCESSÃO DE INTERVALOS. SALÁRIO EXTRA-FOLHA. Suficientemente comprovado nos autos que os réus, de modo contumaz, deixaram de cumprir normas trabalhistas atinentes aos seus empregados, resulta configurado o dano moral coletivo que impõe a reparação pecuniária demandada pelo Ministério Público do Trabalho. Com efeito, as condutas antijurídicas, como as constatadas nos autos, colocam em risco todo o patamar civilizatório mínimo alcançado pela humanidade e sua violação representa um retrocesso que afeta os valores humanos construídos arduamente ao longo da história. (TRT/SC, Ac. 2786-72.2010.5.12.0045, Rel. Juíza Viviane Colucci, DOE 02-03-2012)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MANUTENÇÃO DE TRABALHADORES SOB CONDIÇÕES DEGRADANTES. DANO MORAL COLETIVO E INDIVIDUAL. Uma vez comprovada

a manutenção de trabalhadores sob condições desumanas e degradantes, a empresa beneficiada com a mão-de-obra referida deve arcar com o ônus de sua escolha, relativamente à contratação da empresa responsável pelas irregularidades. Mormente porque a conduta danosa - violadora dos direitos sociais - ultrapassa o patrimônio jurídico dos trabalhadores explorados. Nesse contexto, a fim de reparar o prejuízo sofrido e visando além do efeito punitivo o educativo, há de ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais individuais e coletivo. (TRT/SC, Ac. 2786-72.2010.5.12.0045, Rel. Mari Eleda Migliorini, DOE 15-01-2010)

Na doutrina, cumpre ressaltar o magistério de Luiz de Pinho Pedreira da Silva⁴, *verbis*,

Também possui legitimação ativa para a ação por dano moral uma coletividade ou parte desta, juridicamente personificada, que o tenha sofrido. Assinala Matilde Zavala de Gonçalves que a concepção tradicional da responsabilidade civil, vigente antes do século XX, colocava frente a frente um autor e uma vítima. Essa colocação linear não mudava essencialmente pela introdução de elementos individuais. Na atualidade - prossegue -, chegou-se à conclusão de que

4 *in* A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004, págs. 132/133

"o elemento coletivo no direito de danos não é propriamente uma realidade numérica ou quantitativa, mas qualitativa. O coletivo tem substância própria e autônoma: não constitui mera 'derivação pluralizada do individual' (*in El Daño Colectivo. In Derecho de Daños. Coordinadores: Felix TRIGO REPRESAS e Rubén STIGLITZ. Buenos Aires: La Rocca, 2000, p. 438.*). O dano coletivo é aquele causado por lesão a interesses dessa natureza. Interesses coletivos - define, no art. 81, parágrafo único, inciso I do Código de Defesa do Consumidor - são os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. O direito brasileiro reconhece o dano moral coletivo tanto no inciso IV do art. 6º do Código de Defesa do Consumidor como, em um âmbito maior, no art. 1º, caput e inciso IV, da Lei nº 7.347, de 24 de junho de 1985, sobre ação civil pública. Para Carlos Alberto Bittar Filho, "se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo **é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos.** Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao

fato de que p patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura em seu aspecto material" (*Pode a Coletividade Sofrer Dano Moral?* *In Rep. IOB, Jurisprudência 3/12.290*).

Quanto ao valor arbitrado a título de indenização por dano social, em face das considerações recursais acerca da inexistência de dano à sociedade, cumpre registrar que não resta dúvida de que a ré, conforme consta da bem lançada sentença de 1º Grau, deixou de observar inúmeros dispositivos legais, conforme já consignado nos itens precedentes.

Essas condutas, conforme a prova dos autos, geraram danos graves e irreparáveis à saúde de inúmeros empregados submetidos a ambiente de trabalho degradado, com o único intuito de obtenção de lucro, situação que o Juízo trabalhista denominou, em duas oportunidades (tutela antecipada e sentença), de uma "legião de trabalhadores doentes e incapacitados".

Configura dano moral coletivo passível de indenização a conduta da empresa que viola normas de saúde e segurança, degradando o meio ambiente de trabalho de centenas, senão milhares de empregados, visto que somente na unidade da ré, na cidade de Forquilha-SC, trabalham cerca de 2.500 empregados. Por via de consequência, restou afetada negativamente a esfera ética

da coletividade, posto que o trabalho decente, a dignidade humana, a saúde, a vida digna, o meio ambiente de trabalho adequado e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, além de preceitos constitucionais são valores fundantes da sociedade brasileira.

Mas não é só. A condenação ao pagamento de indenização por dano social se coaduna com os objetivos do Estado Contemporâneo, também denominado Estado Socioambiental de Direito, que na lição de Tiago Fensterseifer⁵ consiste na expressão que traduz a necessária convergência das agendas social e ambiental num mesmo projeto jurídico-político para o desenvolvimento humano e tem a proteção ambiental como tarefa ou fim do Estado de Direito brasileiro contemporâneo.

O arbitramento realizado pelo Juízo de primeiro Grau afigura-se plenamente justificado, inclusive em consonância com a moderna teoria do desestímulo (*exemplary damage*), e o valor atribuído será objeto de percuciente análise no recurso do autor, que igualmente oferece insurgência com vistas a majorar a indenização.

Contudo, ainda em consideração aos argumentos da peça recursal da ré, não posso deixar de mencionar as preciosas considerações de Fátima Zanetti, Mestre em Direito pela PUC-SP e Professora do curso de pós-graduação da Escola Paulista de Direito, na obra intitulada "A Problemática da Fixação do Valor da Reparação por Dano

5 *in* *Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente. A dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008, p. 93/94.

Moral", ao tratar a Previsibilidade Econômica e a Função Social do Direito:

Há uma grande resistência no mundo jurídico em relação ao "arbítrio", ainda que ele tenha ficado autorizado por delegação do legislador ao Juiz (arts. 4º e 5º da LICC, arts. 944, 953 e 954 CC). A justificativa é sempre a da necessidade da certeza e segurança, o que esconde também a visão econômica inserida de forma brutal no Direito. Isso porque há uma exigência de se conhecer, antecipadamente, todas as possibilidades do custo do negócio. Dessa forma, o Direito deixa de ser visto como elemento de construção das identidades individuais e coletivas, passando a ser mero instrumento de regulação de interesses econômicos, pelos quais lutam sempre os mais aquinhoados, hoje consubstanciados em conglomerados empresariais impessoais. Prevalecem, assim, as leis do mercado que têm verdadeira ojeriza a qualquer espécie de imprevisão, ainda que se trate de reparação do dano à dignidade humana. Para Supiot "a vulgata econômica que reina hoje leva, assim, a ver nos homens, na pior hipótese, um custo que se deve reduzir e, na melhor, um 'capital humano' que é preciso gerenciar, ou seja, um recurso, cuja exploração obedece a leis universais que se impõem a todos" (*in* Alan Supiot. *Homo Juridicus. Ensaio sobre*

a função antropológica do direito. São Paulo: Martins Fontes, 2007, P. 92). Nessa ideia exagerada da materialização da segurança jurídica, busca-se a certeza de tudo, como se fosse possível a estabilidade e a solidez de todas as ocorrências e de todo o conhecimento. Há uma necessidade ou pelo menos a esperança de subjugar o futuro, de controlar a vida com base nos números e no lucro. São oportunos os ensinamentos de Platão de que 'a estabilidade do conhecimento depende da estabilidade do seu objeto, de sorte que só podem ser estavelmente conhecidas as coisas estáveis, ao passo que as coisas instáveis, isto é, mutáveis, só podem ser objeto de conhecimento provável' (in ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 2003, pág. 131). No caso do dano moral, observa-se que se busca é conhecer o preço do ilícito antecipadamente, para poder ser avaliado do ponto de vista econômico. Essa visão economicista do Direito pode levar o empregador, caso haja tarifação legal, ou caso a jurisprudência se preste ao papel de tarifadora, criando valores para tipos de fato ilícitos, sem observância das peculiaridades de cada caso, a socializar o risco, do que resultará que a dignidade humana será apenas um item do cálculo do custo do negócio. Sobre essa teoria do *efficient breach of contract*, Supiot

afirma que, "aqueles que pensam poder fundar hoje uma nova ordem mundial a partir apenas do cálculo de utilidade individual são os dignos herdeiros desse sonho sobre-humano e nos conduzem suavemente para novos crepúsculos wagnerianos, Reportar toda regra a um cálculo de utilidade, que seria ao mesmo tempo a fonte e a medida da sua legitimidade, leva realmente a considerar que aquele que assumiu um compromisso tem o direito de não o respeitar se, tudo ponderado, essa violação é mais vantajosa para ele. Lembra, ainda, que ela é 'justificada pela ideia de alocação ótima dos recursos no mercado'. Seria, por exemplo, mais eficiente do ponto de vista econômico não entregar um bem (por exemplo, um remédio) a quem eu o havia prometido (um pobre) se ficar claro ser mais vantajoso para mim fornecer esse remédio a um terceiro (rico) que me oferece um preço que supera a soma inicial e as perdas e danos devidos ao comprador enganado". Diante desse estado de coisas, Supiot revela sua apreensão dizendo que 'quando se sabe que essa concepção do Direito hoje está difundida em toda parte do mundo e é dada como modelo aos países do Sul, há realmente com que se preocupar. Pois um mundo onde cada qual só se acha responsável por seus compromissos na medida em que isso lhe convém é um mundo onde a palavra já não

vale nada'. E arremata afirmando que 'as lamentações sobre a degradação da coesão social não passam de uma triste mascarada quando se empenham em arruinar em toda parte a função instituidora do Direito e em privar assim os homens de pontos de referência suscetíveis de dar um sentido comum à ação de cada qual'. A finalidade do Direito estará completamente perdida e a 'sociedade cada vez mais violenta e cada vez mais policial'. Será também um mundo em que os mais fracos pagarão o preço mais alto. (SUPIOT, Alain. *Op. Cit*, p.134/135). **Com efeito, sofrerão o dano à sua dignidade e ainda responderão pela reparação embutida dentro dos custos dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas à sociedade.** (grifos não originais).

Não é demais lembrar, finalmente, que na hipótese versada, o dano é concreto e de natureza grave, posto que a saúde é um bem complexo de difícil ou impossível reparação.

O grau de culpa da ré também é de natureza grave em se tratando de atividade produtiva de alto risco ergonômico, sendo manifesta a precarização e degradação do meio ambiente de trabalho por motivos meramente financeiros, sem nenhuma preocupação com a proteção à saúde e a dignidade de seus empregados, razão pela qual não há olvidar o caráter pedagógico da medida.

Considerando estes aspectos tenho que

o valor fixado não merece ser reduzido, mas ao contrário, deverá ser majorado, matéria que será analisada oportunamente.

Também tenho por escorreita a destinação dos valores estabelecida pela sentença, posto que até o presente momento não se tem notícia de fundo específico de reparações trabalhista e o art. 13 da Lei nº 7.347/1985 determina a utilização dos valores na recomposição do dano.

Por fim, quanto aos valores estabelecidos para hipóteses de inadimplemento das obrigações de fazer, nenhum reparo merece a sentença, que se traduz no efetivo esforço para induzir o devedor a cumpri-las voluntariamente.

Os valores fixados a esse título foram os seguintes:

de R\$100.000,00 por dia em que verificada a omissão, para as hipóteses de descumprimento das obrigações de manter a temperatura acima de 10°C, conceder pausas e disponibilizar local adequado para a sua fruição, dotado de mesas e cadeiras em número suficiente a atender a demanda do setor, aceitar atestados médicos de profissionais não ligados à empresa, acatando o tratamento e o período de afastamento prescritos, deixar de diagnosticar, de forma precoce, as doenças e os agravos à saúde relacionados ao trabalho, afastando imediatamente o

empregado sobre o qual haja suspeita de estar acometido de doença ocupacional, bem assim deixar de notificar as doenças profissionais comprovadas ou objeto de mera suspeita, lavrando a CAT respectiva, e de R\$10.000,00 por dia para a hipótese de não se abster de exigir a prestação de horas extras e de não garantir a saída dos trabalhadores de seus postos de trabalho para o uso dos banheiros.

Se a obtenção do lucro a qualquer custo fez com que as condições de trabalho fossem degradadas da maneira demonstrada, revela-se razoável a ameaça de imposição de pesadas sanções para que se restabeleçam no tempo oportuno as condições mínimas exigidas pela legislação de proteção.

Nego provimento.

VII - HONORÁRIOS PERICIAIS

Em face o grau de complexidade da perícia realizada e do grau de cuidado e zelo do profissional, a fixação de horários periciais no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais) revela-se dentro dos parâmetros da razoabilidade.

Nego provimento.

VIII - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A sentença declarou que as condutas adotadas pela ré ao longo da tramitação do feito configuram

litigância de má-fé, condenando-a ao pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa, por força do art. 18 do CPC, nos seguintes termos:

A demandada, no curso da presente demanda, vem lançando mão de todo o expediente possível e imaginável no intuito de intimidar o autor, seu assistente litisconsorcial e o próprio Juízo, além de procrastinar o andamento do feito, conduta que não pode passar impune. Entre as medidas adotadas pela demandada passíveis de enquadramento nos incisos do art. 17 do CPC, saliento as seguintes: a) suscitou prefacial de ausência dos pressupostos de constituição e desenvolvimento válido do processo, pela não submissão do feito à Comissão de Conciliação Prévia, absolutamente ciente da inexistência daquele órgão na localidade de Forquilha, no intuito único de protelar o feito (tanto que, no curso da presente demanda, não demonstrou autêntico intuito de conciliar); b) tentou, de todas as formas, cercear a atuação do Exmo. Procurador do Trabalho que subscreveu a petição inicial, pleiteando reiteradamente sua substituição (ignorando as garantias constitucionais daquele órgão) e a intervenção do Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região; c) tentou, nos mesmos moldes, intimidar os Juízes que atuaram no feito,

notadamente a Exma. Juíza Desirre Dorneles de Ávila Bollmann, lançando ameaças veladas de fechamento da Unidade de Forquilha em caso de procedência da demanda, bem assim de processos judiciais contra as autoridades em questão por supostos prejuízos causados; e d) arguiu exceção de suspeição absolutamente intempestiva e infundada, novamente com intuito único de causar embaraços ao andamento do feito e coagir as autoridades exceptas. Como se não bastasse, empregou de forma reiterada o advogado Washington A. Telles de Freitas Júnior, constituído pela ré, expressões irônicas, injuriosas e agressivas em relação aos demais litigantes, ao perito técnico designado nos autos e ao próprio Juízo, olvidando os deveres de lealdade, urbanidade e respeito que, como já referido, devem nortear a atuação das partes. A título de exemplo, referiu o procurador em questão que a presente ação teria sido motivada pelo "*grupelho*" de funcionárias demitidas por justa causa (fl. 2947), que o perito teria frequentado "*sessões de tanglo manglo*" para justificar suas conclusões (fl. 5877), que estaria o Ministério Público do Trabalho atuando de maneira "*pérvida*", ou de que teria o Juízo armado "*circo de horrores para a empresa*", na intenção de coagi-la (fl. 5679). O desrespeito do procurador em questão tomou proporções de

tamanha gravidade que, na decisão de fls. 5653/5655 (volume 31), se viu forçado o Juízo a determinar que fossem riscadas dos autos as expressões injuriosas empregadas na manifestação de fls. 5586/5592 (volume 30).

Sustenta a ré que se limitou a exercer seu direito constitucional de ampla defesa, ausência de prejuízo em relação à preliminar de extinção do feito em face a não submissão da lide perante comissão de conciliação prévia, a licitude do pedido de substituição do Procurador do Trabalho, ausência de conduta intimidatória em relação às partes e ao juízo, tempestividade da arguição de suspeição e ausência de expressões ofensivas.

Sem razão, contudo.

Analizando detalhadamente os autos não resta dúvida de que o advogado constituído pela empresa incorreu nas condutas descritas na sentença, quais sejam, suscitar necessidade de apreciação da lide perante a comissão de conciliação prévia, sabidamente inexistente na região, tentativa de intimidação do Procurador do Trabalho por meio de substituição ilícita do promotor natural do feito, intimidação da Magistrada que atuava no feito, arguição de suspeição intempestiva e infundada, utilização ostensiva de expressões injuriosas, inclusive nas razões recursais, violação do dever de urbanidade de tratamento às partes e aos auxiliares do juízo.

Dessarte, restou configurada a conduta descrita pela sentença, ensejadora da aplicação da pena de

litigância de má-fé, tipificada nos incs. II, IV e VI do art. 17 do CPC.

Outrossim, analisando os termos das razões recursais verifico que mesmo após a prolação da sentença o mesmo advogado persiste em proferir ataques e manifestações incabíveis e desnecessárias ao Juízo prolator da decisão, às partes e aos seus auxiliares.

As manifestações são inúmeras e recorrentes e podem ser agrupadas em face da pessoa a quem é dirigida.

Por exemplo, segundo a ré o perito apresentou laudo de "baixo nível e qualidade" (fl. 7698). Ao longo das razões recursais o perito sempre recebe a adjetivação de "incompetente" (fls. 7698, 7699,v, 7713,v), expressão que evidentemente denota caráter pejorativo porque na acepção jurídica do termo, o perito não exerce jurisdição. O laudo pericial também é tido como "malfadado e desacreditado" (fl. 7697,v).

No tocante ao Ministério Público emprega a ré as seguintes expressões que, dado o excesso de adjetivos, implica conduta ofensiva, a saber: "delirantes valores utilizados pelo autor para avaliar sua inconsistente causa" (fl. 7697,v), "pretensão absurda" relativa a aceitação de atestados médicos (fl. 7721), "maliciosa conduta" ao juntar certidão de tramitação dos feitos contra a ré (fl. 7721,v);

Em relação à sentença prolatada são raras as oportunidades em que o **decisum** não é acompanhado

de expressões depreciativas como "desarvorada, desorientada e desnorreada indenização" (fl. 7728), "abusiva antecipação de tutela" (fl. 7699), "emaranhado de contradições e omissões" (fl. 7700), "absurda e constrangedora" sentença (fl. 7702), "latente equívoco" do julgado (fl. 7705), "delirante valor dado à causa como no arbitrado na condenação" (fl. 7705), "não menos feliz foi a r. sentença ao abordar este item da ilegal condenação" (fl. 7713, verso), "totalmente absurda" condenação (fl. 7715, verso), "estabeleceu "verdadeira confusão de aleatórios e equivocados conceitos sem qualquer fundamentação técnica, fática ou mesmo jurídica, bem assim chega a conclusão totalmente absurda" (fl. 7715,v); "desconcertantes considerações por absoluta falta de conhecimento contidas na sentença" (fl. 7.717,v), dentre outras dezenas de manifestações da mesma natureza.

Pode-se concluir que as razões recursais têm por objetivo também a depreciação do julgado, dado o excesso de linguagem e a falta de alusão à prova produzida nos autos e, só de forma residual, a impugnação técnica da sentença, conduta que merece reprimenda.

Ao assim se portar a ré violou e continua violando os arts. 15 e 17 do CPC, atraindo a aplicação do art. 18.

Já o advogado constituído pela ré, violou os mesmos artigos do CPC, bem como os arts. 2º, inc. I, 44 e 45 do Código de Ética e Disciplina da OAB, justificando a expedição dos ofícios determinados pela sentença ao Ministério Público e a Ordem dos Advogados do

Brasil.

Nego provimento.

**RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO**

**I - VEDAÇÃO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA
EM TODOS OS AMBIENTES ARTIFICIALMENTE FRIOS**

Pretende o recorrente seja ampliada a vedação de prorrogação de jornada a todos os empregado que labutam os ambientes artificialmente frios e não somente restritos aos Operadores de Produção I, II e III que trabalham na sala de cortes.

Sem razão.

O laudo pericial avaliou a natureza insalubre de todas as atividades desenvolvidas pelos Operadores de Produção I, II e III, limitados ao ambiente denominado de "salas de cortes".

Não resta dúvida quanto à caracterização do frio como agente de risco que deve ser avaliado de forma qualitativa, visto que é causador de doenças respiratórias e potencializador do aparecimento dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

Todavia, o reconhecimento da insalubridade como fato jurídico que implica a vedação de prorrogação da jornada, não prescinde da realização de perícia técnica em relação aos demais locais de trabalho ou laudo do Órgão competente do Ministério do Trabalho, sob

pena de violação do comando insculpido no art. 195 da CLT.

Ressalto que o julgamento de improcedência em relação aos ambientes não periciados (todos os ambientes frios, à exceção da sala de cortes), decorre da insuficiência de provas, atraindo a aplicação do inc. II do art. 103 do Código de Defesa do Consumidor - CDC, pretensão não atingida pelos efeitos da coisa julgada, assegurado aos legitimados no art. 82 o ajuizamento de nova demanda, facultada a produção da prova pericial.

Nego provimento.

**II - CUSTEIO INTEGRAL PELA RÉ DO
TRATAMENTO DOS TRABALHADORES ACOMETIDOS DE DOENÇAS
OCUPACIONAIS**

Insurge-se o recorrente contra a sentença que rejeitou o pedido de custeio integral de tratamento aos empregados acometidos ou com suspeita de estarem acometidos de doenças ocupacionais.

A sentença teve por fundamentos o seguinte, **verbis**,

Entendo incabível, contudo, o pedido de que sejam custeadas integralmente pela empresa, ou por plano de saúde por esta implementado, as despesas decorrentes do tratamento médico dos trabalhadores sobre os quais haja diagnóstico ou suspeita de doença ocupacional. Primeiro, porque a condenação demandaria a análise da responsabilidade civil do empregador caso

a caso, impossível na presente demanda coletiva, cabendo a cada empregado, individualmente, postular o que entender de direito. Segundo, porque é de conhecimento deste Juízo que a demandada oferece plano de saúde corporativo aos seus empregados. E terceiro, porque não há como avaliar, de forma indiscriminada, a possibilidade de tratamento das doenças ocupacionais pelo SUS.

Merece ser reformada a sentença.

Versando a pretensão sobre direitos individuais homogêneos aplica-se o princípio da condenação genérica, acolhido pelo art. 95 do CDC, **verbis**,

Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.

Já o art. 97 do CDC dispõe, **verbis**,

a liquidação e a execução de sentença poderão ser promovidas pela vítima e seus sucessores, assim como pelos legitimados de que trata o art. 82.

A jurisprudência é pacífica quanto à
matéria:

PROCESSUAL CIVIL E AMBIENTAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. QUEIMA DE CASCA DE ARROZ. POLUIÇÃO DO AR. ART. 535 DO CPC. NÃO

VIOLAÇÃO. DANOS CAUSADOS AOS MORADORES DAS PROXIMIDADES. CONDENAÇÃO GENÉRICA. QUANTIFICAÇÃO EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. POSSIBILIDADE. ARTS. 95 E 97 DO CDC C/C O ART. 21 DA LEI 7.347/1985. 1. A solução integral da controvérsia, com fundamento suficiente, não caracteriza ofensa ao art. 535 do CPC. 2. As instâncias de origem reconheceram grave degradação ambiental decorrente da queima, por muitos anos, de casca de arroz. Afastada, no entanto, pelo Tribunal de Justiça a possibilidade de condenação genérica que fixe o *an debeat*, mas deixe para a fase de liquidação a apuração do quantum *debeat* a que tem direito cada uma das vítimas. 3. Na hipótese de Ação Civil Pública relativa a interesses individuais homogêneos, com a finalidade de facilitar a proteção das vítimas e de agilizar a responsabilização do infrator, dispõe, expressamente, o Código de Defesa do Consumidor, na parte em que alterou a Lei da Ação Civil Pública: "Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados" (art. 95 - grifo acrescentado). 4. A condenação genérica poderá, posteriormente, ser liquidada tanto pelos sujeitos intermediários como pelas próprias vítimas ou seus sucessores (art. 97. 5. Reconhecida pelo juiz e Tribunal, in casu, a responsabilidade da ré por danos

sofridos pelos moradores, a própria lei se encarrega de admitir que a quantificação em relação a cada um deles seja feita em liquidação e execução de sentença (arts. 95 e 97 do CDC, aplicáveis à Ação Civil Pública Ambiental por força do art. 21 da Lei 7.347/1995). Precedentes do STJ. 6. Recurso Especial provido. (STJ, REsp 1168045/RS 2ª T. Rel. Min. Herman Benjamin, DJe 14/09/2011)

Superada esta questão a matéria não enseja qualquer controvérsia jurídica, posto que assim dispõe o art. 949 do Código Civil, **verbis**,

No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove houver sofrido.

A jurisprudência deste Tribunal é pacífica quanto à matéria:

DESPESAS MÉDICAS FUTURAS. RESSARCIMENTO. Condenada a ré a ressarcir as despesas com tratamento de saúde, estas não se limitam aos valores comprovados até a audiência de encerramento, porque os gastos devem ser indenizados até o fim da convalescença. Entendimento contrário levaria à indenização incompleta do dano, forçando a parte autora, para reaver suas despesas, a aguardar a total recuperação

de sua doença, correndo o risco de, ao final, ver sua pretensão fulminada pela prescrição. (TRT-12ª Reg. Ac. 199-2008-012-12-00-6, Rel. Juíza Sandra Márcia Wambier, DOE 22-07-10)

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DESPESAS COM MEDICAMENTO. A culpa da empresa no acometimento da doença impõe seja responsabilizada, a teor do que dispõe o art. 949 do Código Civil, pelos prejuízos financeiros oriundos de gastos com o tratamento da patologia diagnosticada, nos limites da sua participação no evento danoso. Contudo, ao postular o fornecimento da medicação, deve o trabalhador demonstrar claramente as despesas que terá e sua relação com a patologia de origem ocupacional, sendo inviável responsabilizar a empresa por eventuais medicamentos, de forma genérica e aleatória, vinculada a procedimento médico futuro e incerto (TRT-12ª Reg. Ac. 3913-66.2010.5.12.0038, Rel. Juíza Lourdes Dreyer, DOE 16-09-11)

ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA DA RÉ. DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS A INDENIZAR. Comprovado nos autos ter o autor sofrido acidente durante o horário de trabalho, bem como que do acidente lhe resultaram danos materiais, morais e estéticos, havendo, ainda, culpa da ré no evento danoso, deve esta responder pelos

danos experimentados pelo empregado, na forma dos arts. 186, 927, 949 e 950 do CC. (TRT-12ª Reg. Ac. 0506-67.2010.5.12.0033, Rel. Juiz Gilmar Cavalieri, DOE 21-05-12)

Em sede de ação civil pública assim já se manifestou o TRT da 15ª Região ao julgar mandado de segurança em face de decisão que antecipou os efeitos da tutela no emblemático caso Basf/Shell, ocorrido na cidade de Paulínia, SP:

RESPONSABILIDADE OBJETIVA. APLICAÇÃO NA APURAÇÃO DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR COMO CIDADÃO E SER HUMANO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 225, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A responsabilidade objetiva aplica-se na apuração dos danos ao meio ambiente do trabalho, haja vista tratar-se um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, nos moldes do artigo 225, § 3º, da Constituição Federal. [...] ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. CONCESSÃO. PRESENTES OS REQUISITOS DA PROVA INEQUÍVOCA E DA VERROSSIMILHANÇA DA ALEGAÇÃO PREVISTOS NO ARTIGO 273 DO CPC. Presentes dos requisitos da prova inequívoca e da verossimilhança da alegação previstos no artigo 273 do CPC e aptos a amparar a antecipação de tutela deferida na origem, tendo em vista que a própria Shell admitiu a existência de contaminação

ambiental por intermédio da autodenúncia oferecida ao Ministério Público Estadual de Paulínia, os diversos laudos e avaliações elaborados no decorrer dos anos por entidades privadas e públicas e que corroboram a contaminação e a exposição dos trabalhadores a situações de risco dela decorrentes, assim como os documentos que revelam diagnósticos em ex-funcionários de várias moléstias que os produtos químicos e altamente tóxicos podem ocasionar. FUNDADO RECEIO DE DANO IRREPARÁVEL OU DE DIFÍCIL REPARAÇÃO. EXISTÊNCIA. ADOECIMENTO E FALECIMENTO, COM O PASSAR DOS ANOS, DE TRABALHADORES, TERCEIRIZADOS E AUTÔNOMOS QUE PRESTARAM SERVIÇOS PARA AS EMPRESAS SHELL, CYANAMID E BASF EM PAULÍNIA/SP. CARACTERIZAÇÃO DA HIPÓTESE LEGAL PREVISTA NO INCISO PRIMEIRO DO ARTIGO 273 DO CPC. O fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação justifica-se pelo fato de os ex-trabalhadores, terceirizados e autônomos que prestaram serviços para as empresas Shell, Cyanamid e Basf, em Paulínia/SP, assim como seus filhos, estão comprovadamente adoecendo com o passar dos anos, desenvolvendo moléstias equivalentes àquelas que os compostos químicos e altamente tóxicos manuseados e produzidos na unidade industrial podem causar, sendo que muitos deles já vieram a óbito. OBRIGAÇÃO DE FAZER EM CONTRATAR PLANO DE SAÚDE VITALÍCIO, SEM EXIGÊNCIA

DE QUALQUER CARÊNCIA E DE ABRANGÊNCIA NACIONAL. IMPOSSIBILIDADE DE SEU CUMPRIMENTO. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE. POSSIBILIDADE DO MAGISTRADO DETERMINAR PROVIDÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA ASSEGURAR O RESULTADO PRÁTICO EQUIVALENTE AO DO ADIMPLEMENTO, COM FULCRO NO ARTIGO 461, "CAPUT", COMBINADO COM OS PARÁGRAFOS 3º E 5º DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. CONVERSÃO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER EM OBRIGAÇÃO DE CUSTEAR PREVIAMENTE DESPESAS. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE DAS TUTELAS. NORMA PROCESSUAL ABERTA. A determinação de contratar plano de saúde vitalício, sem exigência de qualquer carência e de abrangência nacional encontra óbice no princípio da autonomia da vontade, pois não há como obrigar terceiros a contratarem com as impetrantes. Em casos como estes, compete ao Magistrado valer-se do disposto no artigo 461, "caput", combinado com seus parágrafos 3º e 5º, do Código de Processo Civil, de modo a determinar as providências necessárias para assegurar o resultado prático equivalente ao do adimplemento, impondo-se a conversão da obrigação de fazer em contratar planos de saúde vitalícios, com terceiros, na obrigação de custear previamente as despesas correspondentes aos ex-trabalhadores, empregados da Shell Brasil S/A, da Basf S/A ou das empresas por elas contratadas, prestadores de

serviços autônomos e dos filhos desses obreiros nascidos no curso ou após tais contratações, consoante suas necessidades. Arrima-se no princípio da fungibilidade das tutelas, o qual confere ao magistrado o poder de deferir a transmutação para assegurar a prestação da tutela específica ou a obtenção do resultado equivalente. Trata-se de norma processual aberta, conferindo maior poder ao magistrado para fazer a adequação necessária e proporcional em rumo à efetiva tutela dos direitos. (TRT/15ª Região, Ac. MS 00052-2009-000-15-00-0, Rel. Des. Helena Rosa Mônaco S. L. Coelho)

Comprovado nos autos que a empresa Seara Alimentos S.A. não adota medidas de adequação do ambiente de trabalho às normas de saúde, medicina e segurança, de forma efetiva, expondo milhares de trabalhadores a movimentos repetitivos, sustentando peso estático/dinâmico usando os membros superiores, sem a concessão dos intervalos previstos no art. 253 da CLT, condições de trabalho que geram elevados riscos à saúde dos trabalhadores, danos que podem ter natureza grave ou até irreparável, deve ser condenada a assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observado os arts. 95 e 97 do CDC, sob pena de imposição de multa diária no importe R\$10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, a cada oportunidade em que se comprovar a omissão da empresa, nos termos do art.

461 do CPC.

Em se tratando de direitos individuais homogêneos tem incidência a prescrição bienal, atingindo os atuais empregados e os ex-empregados demitidos até o prazo de dois anos do ajuizamento da demanda.

A presente decisão, observado o marco prescricional, abrange os empregados e ex-empregados, inclusive aqueles que já ajuizaram ações individuais postulando acesso a tratamento, em face o disposto no art. 103 do CDC, *in verbis*:

§ 3º Os efeitos da coisa julgada de que cuida o art. 16, combinado com o art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, não prejudicarão as ações de indenização por danos pessoalmente sofridos, propostas individualmente ou na forma prevista neste código, mas, se procedente o pedido, beneficiarão as vítimas e seus sucessores, que poderão proceder à liquidação e à execução, nos termos dos arts. 96 a 99.

§ 4º Aplica-se o disposto no parágrafo anterior à sentença penal condenatória.

Dou provimento ao recurso para condenar a ré a assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, a todos os empregados e ex-empregados da ré acometidos de doenças ocupacionais, conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos dos arts. 95 e 97 do CDC, sob pena de

pagamento de multa diária no importe R\$10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, a cada oportunidade em que se comprovar a omissão da empresa.

III - DANO MORAL COLETIVO

Busca o recorrente ver majorado o valor fixado a título de indenização por danos morais coletivos para R\$150.000.000,00 (cento e cinquenta milhões de reais).

De plano, convém registrar que a indenização por danos morais coletivos foi arbitrada criteriosamente e com propriedade pelo Juízo de primeiro grau que sopesou a gravidade da conduta da demandada e os seus efeitos maléficos, a extensão do dano, o grau de culpa da ré, a intensidade do sofrimento dos trabalhadores, o número de empregados submetidos a condições de trabalho degradadas (cerca de 2.500 trabalhadores), a natureza da violação (danos a saúde de natureza grave ou irreparável), o caráter preventivo-pedagógico-persuasivo da reparação e capacidade econômica da ré.

Contudo, em relação a esse último aspecto, a capacidade econômica da ré, colho do sítio eletrônico do Grupo Marfrig⁶, que incorporou a ré no ano de 2009, o seguinte, **verbis**,

A Empresa

O Grupo Marfrig é uma das maiores empresas globais de alimentos à base de carnes bovina, suína, de aves e peixes.

6 <http://www.marfrig.com.br/marfrig/empresa/empresa.asp>

Sua plataforma operacional diversificada e flexível é composta por unidades produtivas, comerciais e de distribuição instaladas em 22 países e em 5 continentes. Considerada uma das companhias brasileiras de alimentos mais internacionalizadas e diversificadas, seus produtos estão presentes hoje em mais de 140 países.

Com aproximadamente 90 mil funcionários, o Grupo Marfrig é o maior produtor de ovinos na América do Sul, a maior companhia de carnes na Argentina, o maior produtor de aves no Reino Unido e a maior companhia privada no Uruguai e na Irlanda do Norte.

Em 2010, foi eleita a “Melhor Empresa do Agronegócio” e “Melhor Empresa de Carnes” pela Revista Exame Maiores e Melhores, a “Melhor Empresa em Sustentabilidade Financeira” pela Revista Isto É Dinheiro e a “Melhor Indústria de Carnes” pela Revista Globo Rural. Em 2011 foi eleita novamente a “Melhor Empresa de Carnes” pela Revista Exame Maiores e Melhores.

Com ações negociadas no Novo Mercado da BM&FBOVESPA sob o ticker MRFG3, a Marfrig faz parte dos principais indicadores de desempenho do mercado de capitais brasileiro, como o Ibovespa, o IBrX-50 e o ICO2, carteira teórica composta por companhias que adotaram práticas transparentes com relação a suas emissões

de gases efeito estufa (GEE).

Com o objetivo de garantir no longo prazo a sustentabilidade dos seus negócios, o Grupo Marfrig desenvolve e implementa ações pioneiras e políticas abrangentes de responsabilidade socioambiental em sua cadeia produtiva. Seu Código de Ética único permeia a Corporação e é aplicado em todos os países onde atua. Isto propicia a formação de uma cultura única e global, regida pelos mesmos valores socioambientais. A face mais visível do engajamento da Corporação às práticas de sustentabilidade está nos grupos de trabalhos que a Empresa lidera e nos compromissos públicos que assume em parceria com as maiores organizações mundiais de defesa da produção sustentável e de preservação da biodiversidade.

Dentre as principais empresas que compõem hoje o Grupo Marfrig, destacam-se:

Marfrig - empresa que deu origem ao negócio, iniciou suas atividades como distribuidora de cortes especiais de carne para grandes redes de restaurantes na cidade de São Paulo. Atualmente dedicada à produção e industrialização de carne bovina e ovina e à comercialização através das marcas Bassi (alta gastronomia), Palatare tradição, GJ (exportação), Pampeano (enlatados) e Seara (cortes especiais), a Marfrig além

de ser uma das maiores produtoras de carne bovina do mundo, a maior produtora sulamericana de cordeiros e a maior fomentadora de programas de qualidade, bem estar animal e sustentabilidade na cadeia de fornecimento de gado bovino e ovino brasileira. É também líder no segmento no canal food service, com forte presença nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro e nas regiões Sul e Nordeste do Brasil, através de um portfólio diversificado com mais de 600 produtos próprios e terceirizados, como cortes de cordeiro, peixes e azeites importados, além de uma das maiores distribuidoras de batatas pré-cozidas congeladas no Brasil.

Marfood USA - Produtora e distribuidora de alimentos americana, a Marfood USA é especialista em beef jerky, um alimento emblemático das culturas americana e canadense. Com forte atuação no canal varejista e no de marcas próprias, os produtos da Marfood USA estão presentes em 17 das 25 maiores redes varejistas americanas e em outros 25 mil pontos de venda com a legendária marca Pemmican - a terceira mais vendida nos EUA - e a Pecos Bill's, líder de vendas no Canadá. Além de beef jerkey, a Marfood USA produz também corned beef, nuggets e hamburques.

Tacuarembó - Fundada em 1960 e adquirida pelo Grupo Marfrig em 2006, a Tacuarembó

é a maior empresa privada do Uruguai. Com operações industriais também no Chile, se dedica à produção de carne bovina cozida e congelada, carne bovina desidratada (beef jerky), bresaola, carne orgânica certificada e à produção e comercialização de carne ovina. As excelentes condições sanitárias no Uruguai dão ao país status de produtor livre para exportar carne in natura da América do Sul para praticamente qualquer país do mundo e, por isso, a Tacuarembó possui uma forte atuação em exportações: a empresa representou aproximadamente 30% das exportações de carne do Uruguai em 2010. Suas principais marcas são Tacuarembó, Viva e Bernina.

Moy Park - fundada em 1943 e adquirida pelo Grupo Marfrig em 2008, a Moy Park é o maior sistema integrado de produção de alimentos industrializados à base de carne de aves do Reino Unido. É também a maior companhia privada da Irlanda do Norte. Seu sistema diferenciado de produção - que privilegia o bem-estar animal, a criação em áreas livre (free-range) e a alimentação à base de milho 100% natural (non-GMO), torna a empresa referência internacional em produção orgânica. Com forte atuação em toda a Europa e nos canais food service e varejo, produz e distribui alimentos industrializados e processados à base de

carne de frango, peru e suíno, e também produtos à base de vegetais e pães, como hambúrgueres e snacks vegetarianos e donuts. São clientes da Moy Park grandes redes varejistas da Europa, como a Tesco, a Sainsbury's e a Waitrose, e de restaurantes, como o McDonald's e o KFC.

Seara - Fundada em 1956 e adquirida pelo Grupo Marfrig em 2010, a Seara é uma das maiores produtoras e exportadoras de alimentos à base de carne de aves e suínos do mundo. Faz parte do seu variado e extenso portfólio linhas de produtos completas e saborosas como pratos prontos congelados, pizzas, lasanhas, hambúrgueres, salsichas, linguiças, mortadelas, salames, cortes especiais de carne suína, de aves e bovina. A marca Seara, que tem estabelecido um relacionamento emocional forte com os consumidores brasileiros, foi a escolhida pela Marfrig para se tornar a marca global do Grupo. Patrocinadora do Santos Futebol Clube, da Seleção Brasileira de Futebol, da Copa América 2010 e da Copa do Mundo Fifa 2014, a Seara tem uma ligação profunda com o esporte mais admirado do planeta e os seus produtos são verdadeiramente admirados por consumidores que buscam alimentos saudáveis, saborosos e fáceis de preparar.

Keystone Foods - fundada em 1970 e

adquirida pelo Grupo Marfrig em 2010, a Keystone Foods é líder mundial em produtos alimentícios e em serviços de distribuição customizada para grandes redes globais de restaurantes. Com sede nos EUA, a Keystone Foods opera 54 unidades em 13 países, incluindo os EUA, Reino Unido, França, Austrália, Nova Zelândia, Oriente Médio (Emirados Árabes Unidos, Kuwait, Bahrein, Qatar e Omã) e Ásia (China, Tailândia, Malásia e Coréia do Sul). Com mais de 40 anos de atuação neste mercado, a Keystone Foods é internacionalmente reconhecida pelo sucesso de suas inovações e pela confiabilidade, segurança e qualidade dos alimentos que produz. É também a maior companhia privada de proteína animal nos Estados Unidos, de acordo com o relatório Forbes 2009 America's Largest Private Companies (Maiores Companhias Privadas dos Estados Unidos 2009).

A par disso, a prova produzida nos presentes autos é inconteste sobre a extensão do dano, **verbis**:

Valdirene João Gonçalves da Silva: saiu em 2005 estando aposentada por invalidez, em razão de lesão no ombro; [...] antes de seu afastamento procurou um médico particular ortopedista, cujo nome não se lembra o qual forneceu um atestado de quatro dias; [...] a médica da empresa de

nome Dirce não validou a licença e disse que a depoente estava apenas com dor muscular e que deveria tomar um remédio para apenas para essa causa; [...] a depoente passou a procurar outro médico particular somente após ter sido afastada; [...] não foi emitido CAT no seu caso; [...] em novembro de 2004, a depoente foi ao departamento médico da empresa, onde foi atendida pelo Dr. Milton; [...] na época já sentia formigamentos no braço e no punho, e muita dor; [...] fez um exame de ultrassom antes das férias e o Dr. Milton quando viu que seu braço estava bem ruim, prescreveu um tratamento; [...] no retorno o Dr. Milton estava de férias e foi atendida por outro médico que disse que era para continuar trabalhando; [...] trabalhou por uns dois dias com os dedos atrofiados e pediu nova ajuda ao departamento médico, tendo ido umas dez vezes; [...] o outro médico sugeriu que a depoente fosse alterada de função, mas disse que nem para isso tinha condições pois sentia muita dor e não conseguia fazer atividades básicas; posteriormente, foi atendida pelo Dr. Milton que concedeu um atestado de 15 dias e que era para fazer a abertura de CAT no RH; [...]chegando ao RH, o pessoal não concedeu a abertura de CAT e fizeram propostas para a depoente para que apenas viesse até a empresa mas que não se

afastasse pelo INSS; [...] o seu afastamento só ocorreu e a emissão da CAT, quando procurou o Sindicato que a encaminhou para o benefício; [...] um dia foi procurada pelo superintendente da empresa de nome MARCOS para que não emitisse a CAT; [...] o médico da empresa, depois de uma reunião com os diretores da empresa, disse para a depoente que era para ir na empresa bater o cartão e não trabalhar, alegando que fazia o que lhe era mandado; [...] os últimos fatos ocorreram por volta de janeiro de 2005; [...] a depoente sempre trabalhou na desossa da coxa; [...] sempre atendeu os tratamentos médicos da empresa, inclusive fisioterapia. 2) uso do banheiro: [...] tinha dois horários previstos para ir ao banheiro, cinco minutos antes e cinco minutos após; [...] a ida ao banheiro fora destes horários era muito difícil pois tinha que pedir para o apoio de linha que, normalmente, que deixava ir ao banheiro mas sempre questionava antes, tendo que justificar a ida como estar com infecção urinária ou no período menstrual, que segundo as palavras do apoio de linha queria ir ao banheiro porque não queria trabalhar; [...] essa forma foi em toda a contratualidade da depoente; [...] 3) sensação térmica: [...] mesmo com o uso de máscara, a sensação do ar era bem frio e bem úmido; [...] entrava com meia seca

e, ao final, quando ia tirar estava encharcada e ao colocar no piso a sensação era que o piso era mais quente que o pé; [...] muitas vezes estava entre 7 e 8 graus; [...] nunca estava acima de 9 graus (fls. 7389/7391).

Neiva Brígido Gonçalves Steiner: 2) uso do banheiro: [...] na época da depoente a ida ao banheiro era seis minutos antes e seis minutos depois do jantar, fora desse horário tinha que pedir ao encarregado se ele deixasse podia ir, caso contrário, não; [...] lembra de uma vez em que o produto estava muito encalhado na esteira e não deixou a depoente ir; [...] era controlado o horário quando da ida ao banheiro; [...] tinha que ser rápido e não atendia as suas necessidades; [...] essa condição era geral; [...] no horário fixado pela empresa era para todos irem ao banheiro; [...] não tem noção quantas pessoas tinham, mas eram bastantes; [...] às vezes, em decorrência da fila do banheiro, os seis minutos não atendiam; [...] em todo o tempo que a depoente trabalhou na ré, este era o procedimento; [...] a parada para ir ao banheiro era para todo o setor da sala de corte; [...] a sala de corte para tudo de uma vez. 3) sensação térmica: indagada sobre a sensação térmica da temperatura, disse que era abaixo de 10 graus, sete ou oito; [...] usava três blusas e dois pijamas de

lã por baixo do uniforme; [...] usava três pares de meia; [...] as meias ficam úmidas ao final da jornada; [...] um pouco antes de sair, a empresa passou a fornecer uma blusa *soft* e um par de meia; [...] antes disso, a empresa fornecia apenas o uniforme; [...] com apenas o uniforme não tinha conforto térmico; [...] a dispensa da depoente ocorreu num dia quando depois não aguentar o frio foi, juntamente com mais oito colegas para a rua, deixando o posto de trabalho; [...] nessa época a empresa já fornecia o *soft*; [...] as demais trabalhadoras continuaram no posto de trabalho, não se recordando quantas; [...] as nove que saíram eram de uma única esteira na sala de corte, e as demais pessoas continuaram trabalhando; [...] não sabe quantas pessoas tem na sala de corte, dizendo que são bastante; [...] as outras ficaram até o final do turno (fls. 7391/7392 vol. 39).

A prova produzida nos autos do Inquérito Civil também corrobora integralmente a prova judicial,

Andressa da Silva Felipe: [...] a temperatura estava muito baixa e que chegamos no limite e avisamos ao Márcio ITO - controle de temperatura e supervisor, e que fazia semanas que estava muito frio e que chegou ao ponto

de não aguentarmos mais e que fomos tentar conversar e não nos deixaram nem explicar, sendo que disseram que era abandono de emprego. (fl. 72)

Neiva Brígido Gonçalves: "acho que eles foram injustos conosco, **mas o frio não dava mais para suportar, congelava a mão e o pé (do joelho para baixo doía demais, quase congelava); [...]** aqueciam as mãos numa bacia de água quente providenciada **pelas próprias empregadas.** Falavam para o supervisor que a temperatura estava baixa demais, mas a empresa não tomava medidas; [...] o gerente nem quis ouvir explicações e demitiu de pronto as depoentes (fl. 72).

Rúlia Vieira da Rosa: [...] **a temperatura do peito (produto) estava muito baixa e que a gente comunicou a empresa e ninguém tomou iniciativa e nós resolvemos nos aquecer na rua, por menos de cinco minutos e aí fomos demitidas.** [...] em uma oportunidade o supervisor (Sr. Gercino) chegou a mostrar para Rosinete e Lília que a temperatura no produto estava a 3 graus. (fls. 72/73).

Fabiana Fernandes: **as roupas fornecidas pela empresa (uma blusa de soft, um par de luva de lã e um par de meia) não são suficientes para proteger do frio no meio ambiente de trabalho e que para pegar a bota térmica teria que passar pelo médico**

para conseguir autorização, tendo havido caso em que houve autorização do profissional médico, mas não foi concedida a bota pela empresa; [...] as condições gerais de trabalho na empresa não são favoráveis a manutenção da saúde dos trabalhadores; [...] a nória leva para a sala de cortes tem torno de nove mil frangos por hora, sendo que a velocidade da nória só é admitida quando a produção esta encalhada. E que quando ocorre este fato a empresa deixa empregados sem intervalo para banheiro e para a ginástica laboral; [...] há dois intervalos de oito minutos, que quando encalha a produção, eles são retirados, ficando a critério do supervisor a indicação do momento que o empregado deve ir ao banheiro e não em função da necessidade individual" (fl. 73).

Neli Pagnini de Souza: sempre trabalhou muito sobre pressão; mesmo que não conseguia tinha que dar conta da produção, porque a cobrança era demais; a empresa não respeitava se o empregado está com dor ou não; [...] em menos de um ano e meio de trabalho já adquiriu a lesão na mão esquerda, já tendo feito sete cirurgias; [...] alguns médicos consultados indicaram a amputação do dedo, diante da gravidade da lesão; [...] era muito frio o local de trabalho; [...] apesar da empresa conceder luvas, por

vezes, a mão congelava, tendo que colocar a mão dentro de uma bacia de água quente; tinha momentos que não dava de resistir ao frio e apesar de avisar os supervisores nada era feito; [...] o ambulatório da empresa é sempre lotado, que as vezes tinha alguma dor e eles marcavam o atendimento para até uma semana depois, como se a dor pudesse esperar; [...] na oportunidade em que esmagou o dedo, foi até o ambulatório da empresa, e que naquele momento não tinha médico, e foi atendida por uma enfermeira que lhe deu um remédio para dor e mandou retornar ao trabalho; [...] o horário de banheiro era determinado pela empresa; [...] trabalhou com dor durante pelo menos oito meses; [...] o trabalho é realizado de pé e eventualmente usam um banco para cada dez empregados; [...] trabalhava no setor de corte de peito; [...] a velocidade da esteira quando chegava visita (os grandão lá de fora, os japoneses e os fiscais) era diminuída; chegou a fazer oito peitos por minuto, sendo que tinha que fazer; [...] o ritmo de trabalho é muito excessivo, que a cobrança é demais e a jornada também era muito longa. (fl. 243)

Sonir Aparecida Albano Daniel: entrou na empresa sã e agora já está com cisto, tendinite artrite crônica e sente dor; perdeu noites de sono por causa da dor,

apesar de estar afastada desde outubro de 2006, ainda sente dores; o Dr. Milton indicou o Dr. Elias para nova consulta e este disse que a depoente "simulava dor"; a mão congelava e adormecia do frio e dor; tem um banquinho para 5 ou 6 pessoas que se revezam, e 90% trabalham em pé; faz até 6 coxas de corte especial o que exige mais precisão, força e atenção; não fazia rodízio senão não atingia a meta de produção fixada pela empresa; [...] segundo a empresa o rodízio atrapalhava a produção (fl. 244).

Salete Aparecida Cechinel: afastada desde abril de 2006; tem muita dor nas mãos, punho, antebraço, ombro e cervical, sem função, do trabalho na Seara; trabalhava na sala de corte (de asa); cortava e fazia tudo direitinho; ultimamente não estava mais aguentando a dor; o Dr. Milton só mandava tomar remédio para dor e relaxante muscular; [...] tem problema nas mãos; [...] o Dr. Milton não quis me afastar; [...] acha que o problema é questão do excesso de trabalho, excesso de jornada e ritmo acelerado. (fl. 245)

Jucinéia da Silva Vanier de Souza: faz mais de 2 anos que sente dor; [...] sente dor e tem limitações nos movimentos; fiz uma cirurgia na mão; [...] era um serviço rápido e pesado; [...] o trabalho era muito corrido; [...] ia no médica da

empresa e ele disse que era só muscular, mas sentia muita dor [...]; sentia dor nas mãos, no antebraço, ombro e coluna; ficavam em cima direto, com o relógio atrás, cobrando direto, acelerando, exigindo mais trabalho; as vezes não podia nem olhar para o lado. (fl. 246)

Claudete Pola: [...] em razão do trabalho já teve que fazer uma cirurgia no ombro; [...] ainda tem muita dor no ombro e os médicos disseram que o problema é crônico; [...] a empresa se recusou a emitir CAT e teve que ir ao sindicato procurar ajuda; [...] após a operação voltou a trabalhar, sendo que um mês depois já começou a sentir dores novamente, em razão do trabalho exigir força dos ombros; [...] a rapidez no serviço e as metas impostas deveriam ser cumpridas; [...] no seu setor tinha rodízio que em nada mudava, já que tinha que fazer os mesmos movimentos e muito rápido; que tinha horário determinado para ir ao banheiro; [...] para se ter uma ideia do ritmo de trabalho, quando um turno está largando o próximo já está de prontidão para assumir, sendo que logo que saísse da balança já estava outro funcionário do próximo turno porque o caracol não para; [...] os trabalhadores doentes eram colocados no setor de miúdos. (fl. 248)

Pedro Ari da Cruz: trabalhava no setor de pendura de frango vivo; [...] quando começou a sentir dor, faltou com o encarregado que não tinha condição de trabalho; [...] o encarregado, mesmo sabendo que estava com dor, colocou para limpar o piso; [...] foi no médico e ele receitou "voltarem" (remédio) e que no próprio ambulatório da empresa deu a injeção; [...] a empresa tem estoque de "voltarem" e que é muito comum os empregados com dor serem medicados com analgésicos e relaxantes musculares; [...] o médico disse que a dor era apenas muscular; [...] a empresa não aceitou atestado de outros médicos, que inclusive numa oportunidade o médico da empresa amassou e jogou no lixo alguns exames e atestados do depoente; [...] tem que fazer, o quanto antes, uma cirurgia no ombro direito [...]; [...] a velocidade da nória é muito alta e que os trabalhadores não podem sequer limpar os óculos; [...] as vezes a empresa não concede intervalo para banheiro porque a produção precisa continuar e que eventuais folgas são posteriormente "pagas" com aumento do ritmo de produção e horas extras (fl. 249).

Lorival Jerônimo da Silva: [...] trabalhava na expedição, virava caixa de frango de 18 a 20kg; [...] um dia caiu no chão, foi o Dr. Milton, que disse para

tomar "voltarem" (remédio); [...] não foi afastado, não conseguia mais levantar o peso; o médico chamou de vadio e receitou mais "voltarem"; que teve que ir em outro médico que disse que o negócio é sério; o INSS reconheceu tudo; voltou ao trabalho (com dor), trabalhou 40 minutos e o Ésio (supervisor) disse que não deveria ter ido a outro médico e foi demitido; foi demitido as 10:45 da noite, disse que não tinha transporte e o Ésio disse que não se importava; [...] chegou em casa a 1:15 da manhã, com dor e demitido; por pressão do sindicato foi readmitido, mas a empresa não reconhece a doença do trabalho [...]; [...] quando o Ministério do Trabalho, os clientes japoneses vão na empresa eles diminuem o ritmo, mudam o cenário da empresa, aumentam a temperatura e a técnica de segurança ajeita as coisas (fl. 250).

Suzana Genuino Gomes: [...] durante a sua gravidez, em um episódio em que estava com dor e teve vazamento de líquido da placenta, foi até o ambulatório da empresa e falou com a enfermeira Jéssica e a mesma falou que era impossível haver vazamento de líquido no quinto mês gestacional e mandou voltar para a linha de produção; [...] o Dr. Milton disse que só afastaria do trabalho se estivesse com sangramento; [...] do sexto mês em diante tomou quase que diariamente soro no

Hospital São José para assegurar a gestação (fl. 251).

Ainda, assim consta do documento denominado "A empresa na Visão dos Empregados" (fls. 75/186):

Acho que eles deveriam melhorar a temperatura que está frio demais (fl. 76); estou com dor no ombro e nem de meu serviço eles me afastam; conheço pessoas com dores e contusão e que estão trabalhando normalmente (fl. 77); porque os trabalhadores é que estão sendo desossados não os frangos (fl. 78); melhor atendimento médico [...], aceite atestados de postos de saúde (fl. 79); o frio lá dentro da sala de cortes tá um absurdo e a nória não gira ela voa, nós trabalhamos dobrado por isso tem pessoas com dores e doentes e eles não querem nem saber eles querem produção (fl. 81); tratam as galinhas melhor que os funcionários (fl. 84); eles só querem produção, não importa se você está doente (fl. 85); alega que machucamos em casa para não dar acidente de trabalho, é uma vergonha o que acontece nesta empresa (fl. 85); diminuir a velocidade da esteira (fl. 87); não aguentamos mais (fl. 241); porque está uma loucura dentro da empresa, o frio, a produção as pessoas que estão doentes (fl. 94); tem bastante colegas de trabalho doentes (fl. 96); o

ritmo de trabalho está uma loucura, parece que cada dia aumenta mais (fl. 97); estou abaixo de remédio já estou dopada de tanto tomar remédio para a dor, me ajudem (fl. 99); diminuir o ritmo de trabalho (fl. 101); já faz um mês que eu estou trabalhando com a mão toda inchada e o médico diz que isto não é nada que da para trabalhar, quero justiça (fl. 102); estão trabalhando como escravos (fl. 108); isso tá virando escravidão (fl. 107); a doutora disse que eu me afastaria da esteira se o Dr. Milton autorizasse. Indo até o Dr. Milton ele disse que só em último caso e que eu sairia da esteira com sangramento, ou seja, perdendo meu filho (fl. 112.v); o frio está de 7 a 8 graus, aqui é frigorífico mas nós não somos pinguins, pode botar até três meias que o pé continua congelado e as mãos ainda ficam dormentes que não sente os dedos (115); meus braços estão todos inchados, reclamo para o chefe e ele diz que isto não é nada (fl. 148); os trabalhadores não devem trabalhar doentes (fl. 120)

Assim, restou sobejamente comprovada nos autos a conduta reprovável da ré que ao longo de muitos anos precariza o meio ambiente de trabalho e omite-se em adotar as normas de proteção à saúde dos trabalhadores, obtendo considerável vantagem financeira em decorrência de suas condutas, que poderiam até mesmo dar ensejo ao

denominado *dumping social*⁷.

É de indagar-se: qual seria o montante obtido com a não concessão das pausas previstas no art. 253 da CLT (em número de quatro por dia para o empregado submetido à jornada de 8 horas diárias) a milhares de trabalhadores (cerca de dois mil e quinhentos na unidade fabril da ré no Município de Forquilha) ao longo do período imprescrito?

Essa vantagem econômica considerável está sendo mencionada unicamente com o intuito de alertar mais uma vez para a gravidade da conduta da ré não apenas no aspecto físico e moral, mas também monetário.

Cumprе ressaltar que a 2ª Câmara deste Tribunal ao declarar a ilicitude de terceirização levada a efeito por empresa de grande porte, que não se compara com o potencial ofensivo dos danos perpetrados à saúde como na hipótese versada, fixou a indenização por danos morais coletivos no importe de R\$20.000.000,00 (vinte milhões de reais (TRT/SC. Proc. TRT/SC 5358-2008-036-12-00-9, Rel.

7 Alexandre Fernandes de Andrade - O dumping é a prática de concorrência desleal de caráter internacional que pode causar prejuízos a um concorrente do mesmo mercado ou retardar o estabelecimento de um novo concorrente nesse mercado. A questão foi regulamentada no Brasil através do Decreto nº. 1.602/1995, que disciplina matérias do Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio - GATT (General Agreement on Tariffs and Trade). As medidas antidumping no Brasil estavam, até então, limitadas à área comercial. Recentemente, porém, a Justiça do Trabalho inovou ao demonstrar que o conceito de dumping pode ser estendido ao direito laboral, não apenas como forma de reparar direitos lesados dos empregados, mas também para penalizar empresas que obtêm vantagem indevida no seu mercado de atuação por conta dos danos que causam aos trabalhadores. Segundo essa nova corrente, empresas que deixam de pagar direitos aos seus empregados, acabam auferindo mais lucro e, conseqüentemente, possuem muito mais recursos para enfrentar as empresas concorrentes, podendo colocar seus produtos no mercado a um preço menor. Sob essa ótica, a prática de concorrência desleal baseada na ausência de cumprimento de direitos trabalhistas, configuraria uma espécie de lesão social, a qual estaria não apenas ligada aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores, mas também a toda coletividade. Daí a expressão "dumping social".

José Ernesto Manzi, DOE 19-08-11).

Assim consta do corpo do acórdão:

Fixar um valor módico, para quem não tem essa mesma preocupação com terceiros e ainda, reincide, reincide, reincide, sempre nas mesmas irregularidades, com o mesmo descaso e até um certo desdém (comporta-se como se as decisões judiciais das instâncias ordinárias fossem algo de somenos importância ou valor, o que ficou claro na atitude dos patronos, quando se tentou a conciliação e mesmo quando, em gabinete, vieram reafirmar suas razões). Fixar valores módicos é incentivar sua conduta absolutamente injurídica, a fazer escola para outras empresas públicas e até para grandes, médias e pequenas corporações privadas. [...] Por fim, como referido alhures, a ré vem sendo multada pelas práticas ilícitas noticiadas nesse processo, em outros estados da federação, não tendo se comovido ou demovido do forte intento de manter a conduta ilícita, por todos os meios possíveis, o que justifica a majoração. Para os padrões da Petrobras o valor fixado é ínfimo; limitado contudo, pelo próprio pedido, acolho, integralmente, de indenização por danos morais coletivos, condenando a ré no pagamento de R\$20.000.000,00 (vinte milhões) de reais,

corrigíveis e enriquecidos com juros desde a data da propositura da ação.

Por fim, vale registrar que a par das divergências que a aplicação da teoria do desestímulo ainda suscita no âmbito doutrinário, o STF já consagrou o caráter preventivo-pedagógico-persuasivo da reparação por dano moral, em acórdão da lavra do Eminentíssimo Ministro Celso de Mello, *verbis*,

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER PÚBLICO. ELEMENTOS ESTRUTURAIS, PRESSUPOSTOS LEGITIMADORES DA INCIDÊNCIA DO ART. 37, § 6º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. TEORIA DO RISCO ADMINISTRATIVO. FATO DANOSO PARA O OFENDIDO, RESULTANTE DE ATUAÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO NO DESEMPENHO DE ATIVIDADE MÉDICA. PROCEDIMENTO EXECUTADO EM HOSPITAL PÚBLICO. DANO MORAL. RESSARCIBILIDADE. DUPLA FUNÇÃO DA INDENIZAÇÃO CIVIL POR DANO MORAL (REPARAÇÃO-SANÇÃO): (a) CARÁTER PUNITIVO OU INIBITÓRIO ("EXEMPLARY OR PUNITIVE DAMAGES") E (b) NATUREZA COMPENSATÓRIA OU REPARATÓRIA. DOUTRINA. JURISPRUDÊNCIA. AGRAVO IMPROVIDO. (Agravado de Instrumento 455.846-4)

Dou provimento parcial ao recurso para majorar a indenização por danos morais coletivos e ou sociais para o importe de R\$25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais).

O valor da indenização por dano social deverá ser destinado, exclusivamente, às regiões do Estado de Santa Catarina onde estão situadas as unidades fabris da empresa-ré, ao prudente arbítrio do Juízo da execução, observado, rigorosamente, o critério da não pulverização dos recursos. Os valores deverão ser investidos, exclusivamente, para: a) aparelhamento do INSS, do SUS e do Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho/SC para diagnóstico precoce das doenças de natureza ocupacional, especialmente distúrbios osteomusculares e transtornos mentais, inclusive mediante aquisição de equipamentos para a realização de exames e treinamento de pessoal, na Região dos Municípios de Criciúma, Itapiranga, Ipumirim, Seara e Chapecó; b) projetos de reabilitação e ou recuperação física e profissional nos Municípios de Criciúma, Itapiranga, Ipumirim, Seara e Chapecó; c) pesquisas visando a adequação do meio ambiente de trabalho, especialmente em frigoríficos. Os projetos poderão ser elaborados, individual ou em conjunto, no prazo de 90 (noventa) dias cada um, pela Secretaria Estadual de Saúde, pela FUNDACENTRO, pelo INSS e pelo SUS, pela Superintendência Regional do Trabalho/SC, pelos Centros de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador de Santa Catarina, por meio das Macrorregiões de Criciúma e Chapecó e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes, Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins de Criciúma e Região, assistente litisconsorcial, com o acompanhamento, a participação e a fiscalização da Coordenadoria Nacional da Defesa do Meio Ambiente do Trabalho - Projeto de Adequação das Condições de Trabalho

em Frigoríficos do Ministério Público do Trabalho, mediante apresentação de parecer acerca da conveniência e oportunidade dos projetos, observadas as demais diretrizes já definidas na sentença de primeiro grau.

IV - ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

A sentença deve ser confirmada inclusive quanto à antecipação dos efeitos da tutela no tocante às obrigações de fazer e de não fazer relativas à concessão dos intervalos previstos no art. 253 da CLT; diagnóstico precoce de doenças e agravos à saúde e emissão de CATs na hipótese de suspeita ou confirmação de doenças ocupacionais; vedação de prorrogação de jornada nas salas de cortes; garantia de uso do banheiro a qualquer momento da jornada de trabalho, sem necessidade de justificativa, no prazo máximo de cinco minutos após a informação do empregado ao encarregado para que providencie a substituição, sob pena de aplicação de multa que incidirá após o período estipulado, contados a partir da comunicação ao encarregado; aceitação de atestados de médicos não vinculados à empresa, bem assim quanto à assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observado os arts. 95 e 97 do CDC, tudo sob pena de imposição de multas diárias, conforme definidas, por trabalhador, a cada oportunidade em que se comprovar a omissão da empresa, nos termos do art. 461 do CPC, tudo em observância ao comando exarado nas decisões proferidas na ação cautelar (medida liminar e posteriores alterações por meio do acórdão proferido no agravo regimental, já incorporados na presente decisão).

PREQUESTIONAMENTO

Para evitar a oposição de medidas processuais injustificadas e protelatórias, declaro que a presente decisão foi proferida em consonância com os termos da Súmula nº 297 do TST, considerando-se prequestionados na presente decisão todos os dispositivos legais e constitucionais, fatos, fundamentos, argumentos e matérias invocados nos recursos.

Ficam as partes advertidas que a procrastinação do feito ensejará a adoção das medidas processuais cabíveis à espécie.

Pelo que,

ACORDAM os membros da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS**. Por igual votação, rejeitar as preliminares suscitadas pela ré de nulidade processual por cerceamento de defesa em face do indeferimento de realização de nova perícia, exceção de suspeição de magistrado, ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo e exclusão da pena de litigância de má-fé. No mérito, sem divergência, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RÉ** para determinar que seja assegurado o uso do banheiro a qualquer momento da jornada de trabalho, sem necessidade de justificativa, no prazo máximo de cinco minutos após a informação do empregado ao encarregado para que providencie a substituição. Excedido este prazo, fica assegurado o uso do banheiro pelo tempo necessário, independentemente de

substituição. A multa pelo descumprimento da obrigação de fazer incidirá após o período de cinco minutos, contados a partir da comunicação ao encarregado e, no que tange à obrigação de fazer de aceitar atestados médicos de profissionais não ligados à empresa, estabelecer que a multa não incidirá na hipótese em que a empregadora recusar o atestado quando imediatamente denunciar perante a autoridade da Polícia Civil e representar no Conselho Regional de Medicina contra o profissional que o emitiu. Por maioria de votos, vencida, parcialmente, a Desembargadora Viviane Colucci, relativamente a destinação da indenização por dano moral coletivo, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** para condenar a ré a assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, a todos os empregados e ex-empregados da ré, acometidos de doenças ocupacionais, conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos dos arts. 95 e 97 do CDC, sob pena de pagamento de multa diária no importe R\$10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, a cada oportunidade em que se comprovar a omissão da empresa e, ainda, para majorar para R\$25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais) o valor da indenização por danos morais coletivos, que deverá ser destinado, exclusivamente, às regiões do Estado de Santa Catarina onde estão situadas as unidades fabris da empresa-ré, ao prudente arbítrio do Juízo da execução, observado, rigorosamente, o critério da não pulverização dos recursos. Os valores deverão ser investidos, exclusivamente, para: a) aparelhamento do INSS, do SUS e do Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho/SC, para diagnóstico precoce das doenças de natureza ocupacional,

especialmente distúrbios osteomusculares e transtornos mentais, inclusive mediante aquisição de equipamentos para a realização de exames e treinamento de pessoal, na Região dos Municípios de Criciúma, Itapiranga, Ipumirim, Seara e Chapecó; b) projetos de reabilitação e/ou recuperação física e profissional nos Municípios de Criciúma, Itapiranga, Ipumirim, Seara e Chapecó; c) pesquisas visando à adequação do meio ambiente de trabalho, especialmente em frigoríficos. Os projetos poderão ser elaborados, individual ou em conjunto, no prazo de 90 (noventa) dias cada um, pela Secretaria Estadual de Saúde, pela FUNDACENTRO, pelo INSS e pelo SUS, pela Superintendência Regional do Trabalho/SC, pelos Centros de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador de Santa Catarina, por meio das Macrorregiões de Criciúma e Chapecó e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes, Derivados, Frangos, Rações Balanceadas, Alimentação e Afins de Criciúma e Região, assistente litisconsorcial, com o acompanhamento, a participação e a fiscalização da Coordenadoria Nacional da Defesa do Meio Ambiente do Trabalho - Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos do Ministério Público do Trabalho, mediante apresentação de parecer acerca da conveniência e oportunidade dos projetos, observadas as demais diretrizes já definidas na sentença de primeiro grau. Também, determinar a remessa de cópia do acórdão ao Conselho Federal de Medicina para a adoção das medidas cabíveis, em face a conduta dos médicos do trabalho da empresa Seara Alimentos S.A - estabelecimento de Forquilha/SC, Dra. Dilce de Fátima Cessin Chepp e Dr. Milton Gery Júnior e também ao Ministério Público Federal para os fins legais,

posto que o Conselho Regional de Medicina tem natureza de Autarquia Federal em regime especial, atraindo a competência da referida instituição. Ainda, determinar seja oficiado o Ministério Público do Trabalho com vistas a adotar as medidas cabíveis no sentido de conferir efetividade ao art. 15 da Convenção 161 da OIT, aprovada em 1989 e ratificada pelo Brasil em 22-05-1991, que veda ao médico do trabalho a atividade de medicina clínica, cabendo tão somente ações de identificação e adequação do meio ambiente de trabalho, na medida que essa prática não é adotada pela ré e por outras empresas do setor frigorífico. Por igual votação, manter a sentença quanto à antecipação dos efeitos da tutela no tocante as obrigações de fazer e não fazer relativas à concessão dos intervalos previstos no art. 253 da CLT, diagnóstico precoce de doenças e agravos à saúde e emissão de CATs na hipótese de suspeita ou confirmação de doenças ocupacionais, vedação de prorrogação de jornada nas salas de cortes, garantia de uso do banheiro a qualquer momento da jornada de trabalho, sem necessidade de justificativa, no prazo máximo de cinco minutos após a informação do empregado ao encarregado para que providencie a substituição, aceitação de atestados de médicos não vinculados à empresa, bem assim quanto a assegurar tratamento integral até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observados os arts. 95 e 97 do CDC, tudo sob pena de imposição de multas diárias, conforme definidas, por trabalhador, a cada oportunidade em que se comprovar a omissão da empresa, nos termos do art. 461 do CPC, em observância também ao comando exarado nas decisões proferidas na ação cautelar. Sem divergência, **JULGAR PREJUDICADA A MEDIDA CAUTELAR INTERPOSTA**, apensada aos

autos, com vistas a conferir efeito suspensivo ao recurso.

Custas, pela ré, no importe de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais) arbitradas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais).

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 28 de novembro de 2012, sob a Presidência da Desembargadora Viviane Colucci, os Desembargadores Águeda Maria L. Pereira e Jorge Luiz Volpato. Presente a Procuradora do Trabalho Cinara Sales Graeff.

ÁGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA

Relatora