Acórdão do processo 0096600-58.2008.5.04.0231 (RO)
Redator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS
Participam: BERENICE MESSIAS CORRÊA, JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA
Data: 17/11/2011 Origem: 1ª Vara do Trabalho de Gravataí
Teor integral do documento (PDF) |
Teor integral do documento (RTF) |
Cópia do documento (PDF) |
Cópia do documento (RTF) |
Andamentos do processo

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. FIXAÇÃO DE ASTREINTES PARA COIBIR REINCIDÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA RELATIVA ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. CARÁTER PREVENTIVO. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. DIREITOS FUNDAMENTAIS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE USURPAÇÃO DE COMPETÊNCIA DO ÓRGÃO FISCALIZADOR. INEXISTÊNCIA DE QUEBRA DO PRINCÍPIO DA ISOMIA. A cominação de multa na hipótese de não se observar o estabelecido no título executivo faz-se com base no disposto no art. 11 da Lei 7.347/85, bem assim pela aplicação subsidiária no processo do trabalho do disposto no art. 461, § 4º do CPC. Hipótese em que **a fixação de *astreinte*s não serve a punir o mero descumprimento de obrigação, mas, sim, a coibir a reincidência em prática já devidamente autuada e fiscalizada pelo órgão fiscalizador administrativo competente**. Não é caso de agravamento de multa (ou do poder punitivo do Estado), tampouco de tratamento diferenciado, porquanto não é objeto de multa o descumprimento da norma, mas a reincidência. Não se verifica, assim, nenhuma afronta à divisão dos poderes ou usurpação de competência. As normas relativas à saúde e à segurança do trabalhador constituem direito fundamental, bem maior, que deve ser de pronto tutelado juridicamente e com a maior efetividade que a decisão puder conferir a esta tutela.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ILÍCITO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Para a caracterização do dano moral coletivo não se cogita de comprovação de que alguém tenha sofrido dano passível de indenização, mas de verificação de que a conduta adotada pela empresa ré afronta o ordenamento jurídico trabalhista e, consequentemente, os valores sociais do trabalho que, juntamente com a dignidade da pessoa humana, constituem fundamentos do próprio Estado Brasileiro (artigo 1º, III e IV, da Constituição da República). A imposição de indenização por dano moral coletivo tem por finalidade desestimular a repetição da conduta da demandada com relação à observância das normas referentes ao meio ambiente de trabalho, considerado o caráter pedagógico da responsabilidade que lhe é atribuída.

VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO interposto de sentença proferida pelo MM. Juiz da 1ª Vara do Trabalho de Gravataí, sendo recorrentes LEAR DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE INTERIORES AUTOMOTIVOS LTDA. E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e recorridos OS MESMOS.

Inconformados com a sentença de parcial procedência proferida nos autos da presente Ação Civil Pública a demandada e o Ministério Público interpõem recursos ordinário e adesivo, respectivamente.

A demandada objetiva a reforma da sentença defendendo a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para promover a presente demanda, a carência de ação por falta de interesse de agir por perda de objeto (condenações das alíneas “a”, “b”, “c”, “e”, e “h” do decisum), bem assim quanto aos seguintes aspectos: instalação de proteção mecânica nas áreas de depósito e distribuição; consideração dos riscos ocupacionais nos atestados de saúde ocupacional; correto preenchimento dos ASOs; elaboração de relatório anual e disponibilização para fiscalização do PCMSO; identificação da composição dos insumos e rotulagem (itens “a”, “b”, “c”, “e”, e “h” do decisum); item “d” do decisum; item “f” do decisum; item “g” do decisum; item i do decisum; e indenização por dano moral coletivo - item “j” do decisum.

O Ministério Público, por sua vez, objetiva a reforma da decisão quanto aos seguintes aspectos: programa de controle médico de saúde ocupacional - PCMSO; níveis de iluminamento; valor do dano patrimonial difuso - dano moral coletivo.

Custas e depósito recursal, pela ré, às fls. 912-916.

Regularmente processados, sobem os autos a este Tribunal para julgamento dos recursos.

É o relatório.

ISTO POSTO:

I - PRELIMINAR

1. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO QUANTO AO DANO PATRIMONIAL DIFUSO. AUSÊNCIA DE RAZÕES DE ATAQUE À SENTENÇA. REMISSÃO AOS FUNDAMENTOS DA PETIÇÃO INICIAL.

O MM. Julgador prolatou a seguinte decisão quanto ao dano patrimonial difuso:

> “Por outro lado, no que tange ao pedido de indenização por dano patrimonial difuso, em que pese a possibilidade de condenação, no presente caso, a autora não apresentou fundamentos específicos, tampouco delimitou a extensão da lesão patrimonial, sendo meramente incluído no pedido de indenização por dano moral, razão pela qual indefiro neste aspecto.”

Com relação a estes fundamentos não há nenhum argumento expendido no recurso, o qual, aliás, contém mera remissão ao termos da sentença.

Não há combate à fundamentação da sentença e aos motivos que levaram o julgador ao indeferimento do pedido. Assim, não guarda pertinência o recurso com os fundamentos da decisão que se pretende reformar.

Entende-se, por esse motivo, ausente um dos pressupostos de admissibilidade do recurso ordinário, aplicando-se, por analogia, o entendimento consubstanciado na Súmula n. 422 do TST, in verbis:

> Recurso. Apelo que não ataca os fundamentos da decisão recorrida. Não conhecimento. Art. 514, II, do CPC. Não se conhece de recurso para o TST, pela ausência de requisito de admissibilidade inscrito no art. 514, II, do CPC, quando as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta.

Pelo exposto, não se conhece do recurso ordinário do autor, por ausência de requisito de admissibilidade.

II - MÉRITO

1. RECURSO DA DEMANDADA. MATÉRIA PREJUDICIAL

1.1 ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Aduz a ré que os pedidos constantes na presente ação, mormente nos itens relacionados na condenação como obrigação de fazer, embora digam respeito à coletividade dos empregados, em verdade estão relacionados a pretensos interesses individuais, cujos sujeitos são identificáveis, bem assim encerram direitos disponíveis. Afirma que prova disso é pedido do n. 19 do item “b” do pedido definitivo, ressaltando que é plenamente possível a determinação de cada empregado que estaria em situação supostamente irregular. Pondera que mesmo na defesa de interesses individuais homogêneos, somente haveria legitimidade do Ministério Público do Trabalho se

estivessem em questão direitos indisponíveis, o que aduz não ser o caso. Defende inexistir qualquer direito social violado pela parte, porquanto os direitos objeto da ação são direitos difusos ou coletivos sem o atributo da indivisibilidade - pois não identificados e mensurados individualmente.

O MM. Julgador entendeu que o critério para aplicação da multa não pode ser considerado um direito individual homogêneo e, mesmo que assim fosse, refere ser seu entendimento o de que o Ministério Público do Trabalho é legitimado também para propor ação que tenha por objeto esta espécie de direito.

Está disposto no art. 129, III, da CF que o Ministério Público tem legitimidade para "(...) promover inquérito civil e ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos(...)". Dispõem, ainda, o art. 6º, inciso VII, da Lei Complementar 75/93, in verbis: "Compete ao Ministério Público da União: (...) VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para: (...) d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos." É clara a tendência doutrinária e jurisprudencial atual de reconhecer a legitimidade do parquet para atuar também nessa seara, impulsionada pela busca de efetividade na prestação jurisdicional, bem assim com a finalidade de impedir o desrespeito sistemático às normas constitucionais, conforme idéia bem pinçada por Alexandre de Morais de decisão do STJ, in verbis: "Na sociedade contemporânea de massa, sob os influxos de uma nova atmosfera cultural, o processo civil, vinculado estreitamente aos princípios constitucionais e dando-lhes efetividade, encontra no Ministério Público uma instituição de extraordinário valor da defesa da cidadania" (in Direito Constitucional, 23. ed. - São Paulo: Atlas, 2008, p. 613). Por tais razões, é crescente e legítima a atuação do Ministério Público em questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador - na defesa do meio ambiente de trabalho e dos direitos indisponíveis do trabalhador, como é o caso presente.

Entretanto, como bem ressaltado na origem "Na presente demanda o Ministério Público do Trabalho pretende a condenação da ré em: diversas obrigações de não fazer, além de indenização por dano moral coletivo e aplicação de multa no caso de descumprimento, por trabalhador em situação irregular. O critério de aplicação da multa não pode ser considerado um direito individual homogêneo, e, mesmo que assim fosse, conforme acima transcrito, o autor mantém a legitimidade para a respectiva defesa".

Por outro lado, a despeito de defender a demandada se tratarem de direitos disponíveis do trabalhador, ressalta-se que são indisponíveis os direitos relativos à saúde e segurança do trabalho, sendo a penalidade imposta somente garantidora de que esses direitos seguirão sendo observados.

Nega-se provimento.

1.2 CARÊNCIA DE AÇÃO POR FALTA DE INTERESSE DE AGIR POR PERDA DE OBJETO. CONDENAÇÕES DAS ALÍNEAS "A", "B", "C", "E", E "H" DO DECISUM.

Defende a carência de ação por falta de interesse de agir em razão da perda de objeto com relação aos itens "a", "b", "c", "e" e "h". Aduz que essa matéria, acaba, sim, abrangendo o mérito das questões aduzidas, porquanto, havendo o efetivo cumprimento dos pedidos elencados na petição inicial - fato que fora expressamente reconhecido na sentença -, é inequívoca a falta de interesse de agir do Ministério Público do Trabalho. Pondera ser imprescindível a resolução do mérito com relação aos pedidos de obrigação de fazer implementadas, sequer podendo subsistir a condenação à obrigação de manter o efetivo cumprimento dessas obrigações sob pena de multa. Pondera que o MM. Juízo a quo ao afirmar que "somente uma sentença condenatória pode garantir à sociedade e à coletividade de trabalhadores a não ocorrência de irregularidade, presumiu a sua má-fé. Advoga ser uma empresa que preza pela saúde, segurança e bem estar de seus funcionários, bem como tem ciência e atua de forma responsável na condução sustentável de seus negócios, buscando gerar benefícios aos seus empregados, clientes, fornecedores, acionistas e comunidade onde atua. Por todas essas razões, pretende seja reformada a sentença

a fim de que se declare a extinção do feito sem julgamento do mérito, com fulcro no art. 267, VI, do CPC, afastando-se a condenação de que a empresa mantenha o cumprimento das obrigações que reconhecidamente já foram cumpridas. Defende, ainda, em tópico seguinte do recurso, incabível a fixação de astreintes objetivando manter o cumprimento de obrigações previamente cumpridas, sob o fundamento de que não há qualquer indício ao descumprimento de tais obrigações. Aduz que admitir essa forma de condenação significa presumir a má-fé da empresa, quando, sabidamente a má-fé deve ser sempre cabalmente provada. Colaciona jurisprudência deste Tribunal que entende amparar sua tese. Salienta não existir controvérsia acerca do efetivo cumprimento da obrigação, fato que aduz ter sido reconhecido pelo próprio Ministério Público do Trabalho. Defende que a condenação na obrigação de manter o cumprimento de obrigações previamente cumpridas, sob pena de astreintes, sem qualquer indício de que haveria o descumprimento não fosse a sentença condenatória, não encontra qualquer respaldo no ordenamento jurídico. Assevera, ainda, que a condenação importa em aplicação de pena de caráter perpétuo, o que é plenamente vedado no nosso ordenamento jurídico.

Por primeiro, importante ressaltar que a matéria objeto do recurso limita-se à discussão de perda de objeto com relação a cada um dos tópicos em questão - alíneas “A”, “B”, “C”, “E”, E “H” da condenação -, bem assim a impossibilidade de fixação de astreintes para o caso de descumprimento das obrigações a que cada um desses tópicos diz respeito.

Para tanto, necessário o exame de cada um dos pedidos respectivos, bem assim dos limites impostos a cada um na petição inicial.

Quanto à instalação de proteção mecânica (guard-rail) nas áreas de depósito e distribuição (condenação da alínea “a”), relata o Ministério Público na petição inicial que a empresa foi notificada pela Fiscalização do Trabalho para “dotar as estantes de armazenagem de produtos com proteção junto aos seus pés para evitar choque com empilhadeira” (Termo de Notificação n. 305022/302155).

Embora tenha sido feita a instalação da proteção, com o esgotamento da obrigação de fazer, do quanto determinado estabelece-se nova obrigação, de não fazer, essa de caráter preventivo, de manutenção das proteções mecânicas regularmente instaladas - dentro dos limites do pedido. Destaque-se, por relevante, ser claro o pedido feito pelo Ministério Público: “Instalar ou manter sempre regularmente instaladas proteções mecânicas (guard-rail), capazes de suportar o impacto de empilhadeiras e outros equipamentos que circulam nas áreas de depósito e distribuição, (...)”. Nessa linha, não há perda do objeto do pedido e é plenamente possível a fixação de astreintes para assegurar “o não fazer”, manter instaladas as proteções, razão pela qual, adotam-se os fundamentos expendidos pelo MM. Julgador de origem quanto ao aspecto: “Entretanto, conforme ponderado pela parte autora, cabível o deferimento de tutela preventiva tendo em vista o receio da repetição da inobservância das regras de segurança no trabalho (...).” (fl. 878-verso).

Por esta razão mantém-se a condenação à obrigação de manter instaladas as proteções mecânicas, sob pena de multa diária no valor de R$ 1.000,00 por dia de atraso, referente à alínea “a” da condenação, inclusive quanto ao valor da multa arbitrado, porquanto corresponde a valor que torna relevante à demandada a observância do quanto determinado em sentença.

No que diz respeito à alínea “b” da condenação - “obrigação de manter o registro nos ASOs, relativamente aos riscos ocupacionais, em especial o ergonômico para os empregados que executam atividades nas linhas de produção e terminais de vídeo, sob pena de multa de R$ 500,00 por trabalhador encontrado laborando em tais condições sem a respectiva anotação.”, na mesma linha do anteriormente decido, tem-se que a condenação está dentro dos limites da lide, não sendo hipótese de perda de objeto. Isso porque também o pedido na petição inicial é de “Fazer constar e/ou manter o registro, nos Atestados de saúde Ocupacional - ASO, dos riscos ocupacionais específicos existentes na atividade de cada empregado, inclusive dos riscos ergonômicos para os empregados que executam as atividades nas linhas de produção e nos terminais de vídeo, conforme disposto na alínea “b” do item 7.4.4.3 da NR 7 da Portaria nº 3.214/78.”

A fixação de astreintes no caso de inobservância da obrigação, da mesma forma que no tópico anterior, não é desproporcional nem em vão, exatamente em razão de ter por objetivo fazer com que se continue a implementação desse procedimento quanto ao apontamento dos riscos ocupacionais. Destaque-se, o instituto das astreinstes somente será aplicável no caso de apuração, em fiscalização, da inobservância da obrigação legal disposta na alínea “b” do item 7.4.4.3 da NR 7 da Portaria n. 3.214/78, e se justifica sua aplicação, nos exatos termos da sentença, no fato de que “como direito fundamental, não é possível conformar-se com a eventual e mera reparação de danos, sendo necessária a proteção, evitando o dano.” O valor arbitrado está de acordo com a importância da observância da conduta em questão.

Quanto à condenação correspondente à alínea “c” (obrigação de manter regularmente preenchidos os ASOs dos trabalhadores, na forma da NR7, item 7.4.4.3, sob pena de multa no valor de R$ 100,00, por atestado incompleto a partir de novembro de 2007), esta também está de acordo com o pedido (Fazer constar em todos os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO de todos os seus empregados, o nome completo do trabalhador, o número de sua identidade, a sua função, o seu setor de trabalho e o nome do médico coordenador do PCMSO, nos termos do item 7.4.4.3 da NR7 da Portaria n. 3.214/78) e não teve perdido o seu objeto, porquanto este é implementado no caso de não observância da conduta estabelecida (obrigação de fazer correspondente à manutenção de conduta). A fixação de astreintes tampouco se mostra abusiva, sendo aplicável somente na hipótese de eventual descumprimento - cumprindo destacar, aliás, que a própria empresa demandada se comprometeu a não mais ignorar a exigência legal. A importância da observância de preenchimento dos ASOs de cada um dos trabalhadores justifica o valor de multa arbitrado, não havendo o que reformar na sentença quanto ao aspecto.

No que concerne ao item “e” da condenação, referente à obrigação de elaboração do PCMSO e sua disponibilização para a fiscalização, observa-se que o pedido correspondente, expendido na petição inicial, diversamente do defendido, não perdeu seu objeto. Para demonstrar o afirmado, transcreve-se o mencionado pedido: “Elaborar o relatório anual do PCMSO, nos termos 7.4.6 da NR 7 da Portaria nº 3.214/78, e mantê-lo a disposição da Fiscalização do Trabalho no estabelecimento.” (fl. 50). Ou seja, o pedido está em garantir que seja continuada a observância da lei, que se garanta que o relatório não deixará de ser elaborado, no prazo correto e já estabelecido. A conduta da demandada de não ter elaborado o PCMSO autoriza, agora, a adoção de medida preventiva que vise a garantir o seu implemento no futuro. O valor de multa diária de R$ 1.000,00 mostra-se razoável e em valor significativo a fazer a empresa cumprir obrigação que a legislação já lhe impõe.

Quanto ao item “h” da condenação (condenação de manter a identificação da composição dos insumos utilizados, sob pena de multa diária de R$ 1.000,00, por infração detectada até o efetivo cumprimento), o cumprimento da obrigação de proceder à identificação e rotulagem dos produtos químicos, embora consignado na sentença que ficou demonstrada a implementação do quanto estabelecido na norma, entende-se não ter ficado de forma plena esclarecida a questão. No parecer técnico não consta de forma específica se os produtos foram rotulados nos termos adequados conforme embasamento técnico ou mesmo conforme as características postas no auto de infração n. 012638021, mas, tão somente, que “São atividades de prevenção, saúde e segurança no trabalho já implantadas e com desenvolvimento pelo Sr. Marco Batistella, Técnico do Segurança do Trabalho.” (fl. 494). A conclusão é que se trata de processo em andamento, passível, portanto de fiscalização a qualquer tempo para fins de verificar se segue sendo implementado, razão pela qual adequada a fixação de astreintes para o caso de não cumprimento da obrigação de em “todos” os produtos químicos manuseados haver a correta e predeterminada identificação e rotulagem. Portanto, também com relação a este item da condenação é manifesto o interesse de agir por ser evidente seu objeto, bem assim se mostra também razoável a fixação de astreintes, bem assim o valor arbitrado.

Importante um esclarecimento que serve a fundamentar a manutenção do disposto na sentença com relação a todos os itens acima examinados: em nenhum dos pedidos falta ao autor interesse de agir, porquanto todos os pedidos se substanciam na garantia de manutenção de condutas a

garantir a observância das normas que regem o meio ambiente de trabalho e, ainda, a saúde do trabalhador.

Ficou demonstrado o descumprimento de cada uma das obrigações objeto da condenação. O cumprimento após a autuação pelo órgão fiscalizador e após assinado o termo de ajustamento de conduta não exime a empresa da obrigação relativa a não reincidir em cada uma das condutas listadas - com fixação astreintes de forma proporcional a cada obrigação de não fazer (de não descumprir), o que é expressamente objeto de pedido.

A natureza das astreintes é de coação de caráter econômico contra o devedor de obrigação - que pressionado pelo aumento sucessivo do valor da multa se vê coagido a cumprir a obrigação.

A cominação de multa na hipótese de não se observar o estabelecido no título executivo faz-se com base no disposto no art. 11 da Lei 7.347/85, bem assim pela aplicação subsidiária no processo do trabalho do disposto no art. 461, § 4º do CPC (Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. (...) § 4º O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito). E, na linha do que leciona Raimundo Simão de Melo, serve “para obrigar o responsável pelo ato a cumprir a obrigação de fazer ou não fazer, porque nesse tipo de obrigação a tutela buscada é quase sempre de caráter preventivo e a irreparabilidade e irreversibilidade dos prejuízos são quase sempre certos.” (in Ação civil Pública na Justiça do Trabalho - 3ª edição São Paulo: LTr, 2008.).

Não há falar, ainda, em tratamento diferenciado para iguais, considerando a fiscalização ordinária feita pelo órgão da Administração Pública em todas as demais empresas se comparada com a que será procedida na demandada, porque no presente caso a fiscalização já havia sido procedida em 2006, com a apuração das questões que são objeto da condenação. Não se estará punindo o mero descumprimento de obrigação, mas, sim, coibindo a reincidência em prática já devidamente autuada e fiscalizada - é cristalina a diferença. Ou seja, não se pode dizer que haverá um agravamento da multa (ou do poder punitivo do Estado), não se estará multando o mesmo fato, mas a reincidência. Não se verifica, assim, nenhuma afronta à divisão dos poderes ou usurpação de competência.

Não se desconhece a importância do papel fiscalizatório do Ministério do Trabalho, tampouco do seu decorrente e secundário poder sancionador, típico do poder de polícia. Não se quer dizer ineficientes suas medidas (ou ineficaz a multa fiscalizatória aplicada), ao contrário, o que está em foco na presente decisão é a necessidade de utilização de mecanismos distintos daqueles concedidos ao órgão competente fiscalizador, de forma a tornar efetiva a própria medida já tomada pelo Ministério do Trabalho (no caso a SRTE/RS). A natureza da multa administrativa imposta pelo órgão fiscalizador é de caráter pedagógico e punitivo. Em nada pode ser elastecida ou agravada pela imposição da multa processual - as astreintes - que como já dito tem outra natureza, qual seja, a de coibir.

A hipótese não é de decisão genérica ou abstrata como alega a ré, pois cada uma das condutas que deverão continuar sendo observadas estão descritas de forma objetiva no título executivo.

Por outro lado, não se está falando de uma lesão decorrente de ato único do empregador ou de uma obrigação que simplesmente foi ou não foi adimplida. As questões abrangidas na presente ação civil pública dizem respeito à saúde e à segurança do trabalhador, direitos fundamentais. Constituem bem maior, que deve ser de pronto tutelado juridicamente e com a maior efetividade que a decisão puder conferir a esta tutela. Seria até mesmo contraproducente e excessivamente burocrático retomar o processo do início no caso de inobservância das questões já fiscalizadas. Já são tão graves os resultados das estatísticas referentes aos acidentes de trabalho no Brasil, que não se pode dispensar a ação civil pública como instrumento de prevenção, mais ainda quando

não verificada contrariedade à legalidade.

Nesse contexto, já é mais do que conhecida a finalidade do judiciário de, em ações de caráter coletivo, encontrar solução às controvérsias efetivas, em que garantida a observância da norma. A propósito é a lição de Xisto Tiago Medeiros Neto (in A Fase Probatória na Ação Coletiva Trabalhista), in verbis:

> "Não é exagero conceber-se, no panorama das ações coletivas, a assunção de um novo mister pelo Poder Judiciário, a exprimir a responsabilidade do magistrado com a solução eficaz e adequada - na acepção de justa - , de conflitos qualificados pelo relevo e significação social, econômica e política, e que enseja, muitas vezes, legítima e imprescindível intervenção nos domínios das atividades privada e pública, no desiderato de garantir a prevalência e a efetivação de direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento constitucional.
>
> (...)
>
> Nessas questões de dimensão transindividual, a relevância social do interesse tutelado resulta na sensível mitigação e remodelação do princípio dispositivo - de vertente liberal-individualista, em sua concepção original -, que passa a adequar-se à moderna linha instrumental do processo, como veículo e técnica de garantia de uma justiça de matriz distributiva, que almeja a promoção da paz e do equilíbrio social, atendendo à concretização de uma ordem jurídica justa.

Na mesma linha, Rodrigo Coimbra, quando trata de direitos transindividuais como direitos de terceira dimensão (in Os Direitos Transindividuais como direitos Fundamentais de Terceira Dimensão e alguns Desdobramentos - Direitos Fundamentais & Justiça, Pontífica Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado, n. 16 - jul./set. 2011 -, Porto Alegre: HS Editora Ltda., 2011):

> Vale lembrar que o direito subjetivo não é a única técnica, ainda que seja a mais comum, para a realização de direitos. Esclarece Teshneier que o direito subjetivo constitui simples técnica, de existência cogente, caracterizada pela circunstância de depender do interessado a aplicação da sanção, defendendo que nos direitos transindividuais há criação ou aplicação do Direito objetivo, dando diversos exemplos retirados da jurisprudência pátria. Nesse sentido, refere Horts Dreier, citado com precisão por Sarlet: "na verdade, toda a norma que contém um direito fundamental constitui sempre direito objetivo, independentemente de viabilidade de uma subjetivação.
>
> Essa matéria precisa ser trabalhada em conjunto com o direito material e o direito processual, na trilha contemporânea de reaproximação, por meio de novas formas de tutela de direito material (tutela ressarcitória na forma específica, por exemplo) e/ou pelas técnicas processuais (ou formas de tutelas jurisdicionais), rumo ao desiderato de concretização da Constituição e dos direitos fundamentais, mediante o julgamento mais justo possível para cada caso concreto. (grifo nosso)

Assim não há como caracterizar as astreintes fixadas como não razoáveis, pois esta decisão somente servirá como título executivo (e serão aplicadas as multas) quando demonstrado de forma efetiva que deixaram de ser observadas, especificamente, as obrigações nele constantes (obrigações de não fazer no sentido de não descumprir, de manter a conduta).

Nega-se provimento.

1.3 ITEM "D" DA CONDENAÇÃO

Aduz a demandada que com relação ao item "d" da condenação, o efetivo cumprimento da obrigação foi demonstrado por meio do Parecer Técnico elaborado pelo Dr. Luiz Oscar Schneider (fls. 520/542), o qual faz uma análise pormenorizada dos itens 7.5.1 a 7.2.4 da NR 7, demonstrando, em cada uma dessas análises as evidências do cumprimento da determinação

legal. Defende que, ao contrário do entendimento expendido na sentença, a prova produzida é robusta no sentido de comprovar o efetivo cumprimento das obrigações e que o Parecer elaborado por profissional técnico apenas aponta o cumprimento das obrigações, fazendo um cotejo com a determinação da norma legal e os documentos apresentados pela empresa. Advoga que o vocábulo “evidências” utilizado pelo profissional que elaborou o parecer, ao contrário da alegação do MPT e entendimento do MM. Julgador, não significa presunção, mas exatamente o contrário - indica certeza, mostrando que o fiel cumprimento da norma torna-se evidente. Sucessivamente, pretende seja reduzido o valor da multa imposta, ao fundamento de que extremamente excessivo. Por fim, caso não seja reformada a sentença, ainda, pretende seja fixado prazo razoável para a adequação do PCMSO da empresa, nos moldes impostos, sob o fundamento de que a multa somente pode ser aplicada após o transcurso de prazo para o seu efetivo cumprimento, nos termos do art. 461 do CPC.

O MM. Julgador, além de estabelecer que seja mantida a realização de relatório anual do PCMSO (condenação referente ao item 'E”) estabeleceu a obrigação da demandada de providenciar que o PCMSO sempre considere as questões individuais além das coletivas, privilegiando o instrumental clínico e epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho, bem como tenha caráter preventivo, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, natureza subclínica e constatação de doenças de trabalho e danos à saúde na forma da NR 7, itens 7.2.1 a 7.2.4, da Portaria 3214/78. Nesse aspecto, deverá a empresa ré demonstrar o efetivo cumprimento, na forma legal, sob pena de multa diária no valor de R$ 1.000,00, até a apresentação do programa dentro dos limites estabelecidos nas NRs, desde a constatação da inobservância. Fiz isso sob o fundamento de que “no presente caso, efetivamente, não existem elementos nos autos que comprovem o cumprimento pela ré da legislação acerca do controle preventivo de rastreamento dos riscos, procedimento que deverá ser adotado”, ressaltando que nas questões que envolvem segurança e medicina do trabalho não existe campo para dúvidas e ponderações de presunções, diante da objetividade imperiosa no cumprimento das normas respectivas.

A despeito dos fundamentos expendidos no recurso quanto a ser a “evidência” correspondente à certeza de que cumprida a obrigação, entendo na linha do decidido não ter sido demonstrado de forma absoluta o cumprimento das obrigações previstas na NR 7, itens 7.2.1 a 7.2.4, da Portaria 3214/78. Aliás, transcrevendo-se os termos do parecer elaborado pelo assistente técnico, observa-se que, na linha defendida pelo autor, há uma maior preocupação da empresa com a simples compilação de dados do que efetivamente com o uso destes com fins de comparação para o bem de implementar medidas de melhora ou mesmo verificar se as medidas implementadas tem efeito, objetivo real do PCMSO. São essas as evidências consideradas pelo assistente técnico, in verbis:

A calibração do audiômetro é de responsabilidade do prestador de serviços à reclamada, mas o respectivo Certificado é fornecido periodicamente ao Coordenado do PCMSO;

A comprovação da avaliação periódica dos locais onde são realizadas as audiometrias, é fornecida periodicamente ao Coordenados do PCMSO;

As séries históricas das audiometricas de cada trabalhador, seja ele portador de alteração audiométrica, ou não. (fl. 532)

Como se vê, nenhuma dessas evidências dá conta da existência de organização dessas audiometrias em séries históricas para cada indivíduo, com exames sequenciais e de referência, com resultados alterados e não; inexistindo análise clínico-epidemiológica, porquanto a simples compilação de dados não supre a necessidade de análise desses dados compilados. A ação preventiva contra doenças ocupacionais depende da análise desses dados e não de mero relatório sem qualquer referência anterior ou posterior dos indivíduos.

Portanto, não há o que reformar na sentença quanto ao aspecto.

O valor da multa, na mesma linha do já exposto no item anterior, é razoável a fazer a demandada cumprir a obrigação.

No que concerne ao pedido sucessivo, destaque-se que desde a fiscalização e a expedição do auto de infração, tem consciência a demandada de seus deveres quanto aos requisitos a serem observados à elaboração do PCMSO, e também da finalidade deste, não havendo falar em prazo diferenciado dos demais, razoável à sua observância, considerando-se, aliás, que a presente ação tramita desde 2008.

Nega-se provimento.

1.4 ITEM “F” DA CONDENAÇÃO

No que concerne ao cumprimento do item “f” da condenação (obrigação de adequar e implantar o PPRA, rigorosamente, dentro dos critérios da NR 9, com identificação de todos os agentes ambientais, avaliações quantitativas representativas com estatísticas, bem como a observância do disposto no item 9.3.3 da NR 9, sob pena de multa fixada no valor de R$ 500,00 por dia de atraso no cumprimento da obrigação de fazer, desde a constatação desta até a efetiva adequação), defende que foi desenvolvido de acordo com as normas vigentes, ao contrário do entendimento expendido na sentença. Por essa razão, defende ser hipótese de extinção do processo sem resolução do mérito quanto à matéria. Sucessivamente, pretende a redução da multa imposta, por excessiva, e, ainda, pretende seja estipulado prazo razoável para a adequação da PPRA da empresa aos moldes impostos - fazendo com que incida a multa somente após transcorrido o prazo fixado, na hipótese de descumprimento da determinação judicial.

Em momento algum no recurso a demandada aponta ao efetivo cumprimento do disposto no item 9.3.3 da NR-9, sendo genérica sua defesa quanto ao cumprimento do disposto na norma regulamentadora. O MM. Julgador na sentença foi objetivo quanto ao fato de não ter sido abordado no parecer do assistente técnico a observância da norma em questão, bem assim quanto ao fato de não ter constatado o cumprimento do exame do PPRA de 2008, inexistindo qualquer argumento no sentido de desfazer a razoável conclusão do Juízo a quo:

A NR 9 estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados do PPRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Ainda, dispõe no item 9.3.3: O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis: a) a sua identificação; b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras; c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente do trabalho; d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos; e) a caracterização das atividades e do tipo de exposição; f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; e, h) a descrição das medidas de controle já existentes.

Com efeito, conforme acima referido, embora elaborado o PPRA relativo ao ano de 2008, algumas falhas foram detectadas, além de nada referir acerca do cumprimento específico do item acima transcrito, o qual, também não constatei analisando o documento apresentado.

Portanto, não está cumprida de forma adequada a obrigação, não sendo hipótese de extinção do processo sem resolução do mérito, tampouco de redução do valor arbitrado como multa na hipótese de não cumprimento da obrigação em questão.

Esse caso sequer constitui hipótese de estabelecimento de prazo diferenciado das demais multas.

Qualquer da multas somente terá aplicabilidade se e quando verificado o seu descumprimento. Aliás, as normas objeto de observância conforme itens da condenação não são normas criadas pelo julgador e já deveriam ser observadas pela demandada, conforme as normas regulamentares de segurança e medicina do trabalho vigentes no nosso ordenamento jurídico.

Nega-se provimento.

1.5 ITEM “G” DA CONDENAÇÃO

No que concerne à obrigação estabelecida no item “g” da condenação (obrigação de adequar o PPRA relativamente ao controle térmico, considerando todas as variáveis necessárias na área industrial, com monitoramento efetivo - a ser observada a partir do próximo PPRA, sob pena de multa diária no valor de R$ 1.000,00, desde o descumprimento até a efetiva implementação), aduz que p Dr. Anselmo de Souza atesta a realização de uma avaliação de exposição ao calor, elaborada pela Engenheira Laura Sanz Burmann, a fim de verificar as condições de sobrecarga térmica. Ressalta que nesta avaliação há conclusão de que não foram constatadas condições que exponham os trabalhadores a estresse térmico e à sobrecarga fisiológica (fl. 39). Por essas razões, pretende seja declarado extinto o processo, sem resolução de mérito. Pretende, ainda, sucessivamente, seja reduzido o valor da multa imposta, por excessiva.

A questão gira em torno da inclusão ou não do gerenciamento térmico no PPRA. Conforme referido na sentença, o autor defende não ter sido incluído no PPRA o gerenciamento do risco térmico - o que aponta apenas como exemplo -, ressaltando outras questões omitidas como os riscos químicos relativos a solventes não identificados. Foi ponderado, ainda, pelo Ministério Público, que essa questão é objeto do auto de infração Termo n. 30215/07406.

Há que se destacar que os fundamentos do recurso são os mesmos expendidos na defesa, quanto à existência de avaliação procedida pela Engenheira Laura Burman com conclusão de que inexistentes riscos térmicos. Entretanto, o exame da sentença vai bem além desse argumento de único laudo técnico com relação a apenas um dos fatores e, ainda, os fundamentos outros expendidos pelo juiz não são refutados pela tese da recorrente.

Destaque-se que é objeto de condenação não apenas fazer constar circunstâncias relativas à temperatura do ambiente, mas também relativas a vestimenta utilizada pelos trabalhadores, os EPIs, o pleno funcionamento das máquinas, o período estacional, o horário de pico da temperatura. Ou seja, não é suficiente dizer a conclusão do profissional se existente ou não o risco técnico, o que tem que se apurar é se essa avaliação do ambiente foi feita de acordo com os dispositivos legais sobre a matéria. É importante, ainda, o destaque feito na manifestação do Ministério Público do Trabalho no sentido de que “como explicitado na própria avaliação térmica das fls. 696/716, deverá a avaliação ser renovada nos meses de verão, entre novembro e dezembro, quando as temperaturas superam aquelas encontradas no mês de julho (vide conclusão da f. 705). Por essas razões, adotam-se os fundamentos da sentença como razões de decidir quanto ao aspecto, in verbis:

Nas fls. 485 e seguintes, a ré junta “Parecer Técnico Ergonomia PPRA”, elaborado em setembro de 2008. Quanto ao presente tópico, referido documento dá conta que Foi realizado na empresa, uma avaliação de exposição ocupacional ao calor [...] no sentido de verificar as condições de sobrecarga térmica., item 9.2, fl. 492. Ainda quanto às ações executadas, o item 10.2 refere que O cronograma de melhorias estabelece datas para avaliação e monitoramento de sobrecarga térmica pelo Carlos, inclusive nos períodos mais críticos do ano. Referente à disponibilização do PPRA, devidamente assinado, para fins de fiscalização, assegura nas “ações executadas” que esteja sempre mantido no estabelecimento assinado [...] pois possui um programa de gerenciamento de saúde e segurança. No parecer ainda consta, em resposta ao item “12”, que o PPRA é atualizado de acordo com as normas vigentes, atendendo a todos os itens e mantendo um planejamento de metas e cronograma, elaborado por profissionais da área, habilitados e qualificados. V. parecer na fl. 493, item 12.2.

A autora impugna o parecer apresentado, na medida em que o profissional não esclarece, no item 9.2, se a avaliação de calor realizada atende aos dispositivos legais. Salienta que o próprio profissional consigna que a avaliação de sobrecarga térmica foi realizada apenas em julho de 2008, quase dois anos após a autuação. Pondera que o fato da empresa ré ter incluído no PPRA de 2008, datas para o cumprimento de metas, não assegura à coletividade a manutenção do procedimento nos anos subseqüentes.

O Ambiente Térmico desempenha um papel importante no melhoramento das condições de trabalho. O “estado” de conforto térmico é obtido quando um indivíduo está numa condição de equilíbrio com o ambiente que o rodeia, o que significa que é possível a manutenção da temperatura dos tecidos constituintes do corpo, num domínio de variação estrito, sem que haja um esforço sensível. Esta é a situação ideal, que corresponde a um ambiente neutro ou confortável. Fora deste ambiente pode haver alterações fisiológicas no ser humano, o que, evidentemente, interfere no trabalho.

A NR-9 referente ao PPRA afirma que Para o monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle, deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco, visando a introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário (NR-9 - 9.3.7.1).

Portanto, os elementos circunstanciais devem ser devidamente observados, como a vestimenta utilizada pelos trabalhadores, os EPIs, o pleno funcionamento das máquinas, o período estacional, o horário de pico da temperatura, entre outros elementos, diante das circunstâncias envolvidas e ramo desenvolvido. No programa, além destas variáveis, deve ser observada a orientação aos trabalhadores, como alimentação e hidratação.

Entretanto, na maioria das vezes, isso não ocorre na prática. No presente caso, tais variáveis não estão registradas, e, conforme referido nos próprios documentos apresentados pela ré, esta obrigação passou a ser considerada apenas a partir do ano de 2008, com o estabelecimento de algumas metas.

Ainda, no cronograma há apenas o monitoramento, sem metas a serem cumpridas.

Neste contexto, entendo que a regra não foi fielmente observada, devendo a empresa se adequar. (fls. 884-885 - grifo nosso).

Pelos mesmos fundamentos expedidos nos demais tópicos, entendo razoável o valor arbitrado à multa - para o bem de ver observada a obrigação estabelecida pela demandada (e fundamentação quanto à fixação de astreintes).

Nega-se provimento.

1.6 ITEM “I” DA CONDENAÇÃO

Defende que a empresa está atenta ao item em questão (que diz respeito à obrigação de “elaborar e adequar a análise ergonômica, adaptando às condições psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza da tarefa, com o conforto no trabalho, em especial, atividades repetitivas e de grande esforço, de grupos musculares, como na esteira de produção, através de estudo adequado à realidade conjuntural da prestação de serviços pelos trabalhadores envolvidos, com prazo de 60 dias, sob pena de multa diária no valor de R$ 20.000,00) ressaltando que adequou os postos de trabalho adaptando as condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, por meio da implantação do método RULA pelo Ergonomista Paulo Cidade. Pondera, ainda, possuir programa de prevenção de doenças ocupacionais, o qual é desenvolvido por profissional da área de Fisioterapia (vide novamente docs. 37 e 38). Advoga que a adoção do método RULA, aliado aos programas de prevenção e combate de doenças ocupacionais relativas à ergonomia, atende aos princípios da NR 17 da Portaria n. 3.214/78, razão pela qual entende deva ser extinto o pedido sem julgamento do mérito, por perda de objeto. Caso

não seja este o entendimento da Turma, seja absolvida da condenação imposta. No que concerne ao valor da multa arbitrada, aduz ser excessiva e dissociada da realidade. Salienta inexistir qualquer má-fé em sua conduta que justifique um valor tal alto de astreintes. Por fim, pretende, ainda, seja ampliado o prazo para implementação do programa, não inferior a seis meses, ressaltando ser muito curto o prazo de sessenta dias fixado na sentença.

O Ministério Público do Trabalho insurge-se contra a adoção do sistema ERGOHELP, caracterizando-o da seguinte forma: “Este sistema incorpora diversas ferramentas quantitativas, cada uma indicada para aferição de determinados fatores de risco, e consolida todas essas medidas em um índice que a empresa refere como fruto de uma média ponderada (...). Apesar da descrição do software referir métodos reconhecidos e validados cientificamente com fins específicos, a notificação da DRT lavrada no dia 24/08/2005, qual seja: “Apresentar a fórmula de cálculo utilizada na análise de risco ergonômico conforme software ERGOHELP SISTEM V2.0 em conformidade com o art. 630 da CLT em prazo de 20 dias. (...) não foi atendida.” O autor, ainda, em manifestação quanto às provas produzidas pela demandada defendeu que: “O próprio representante da empresa, no momento da inspeção confirmou que a cadência de trabalho é de 72 segundos por ciclo de rotação da esteira, o que torna inequívoca a presença de trabalho repetitivo e da necessidade de adoção de medidas de controle do risco ergonômico, na forma do determinado pela NR17 da Portaria n. 3.214/78, o que, entretanto, não é realizado pela ré. A mera alternância de função é uma falácia criada pela requerida porque corresponde a trocar seis por meia dúzia! Os empregados estão simplesmente trocando de funções dentro de um quadro onde existem apenas funções que envolvem esforço repetitivo, ou seja, não leva ao relaxamento e ao descanso da musculatura, à posição de trabalho sentada, etc.” (fls. 786)

Embora os termos do recurso, quanto à adoção do método RULA, sejam, em verdade, repetição do quanto exposto na defesa, não havendo enfrentamento das questões pontuais expostas na sentença pelo MM. Julgador (quais sejam, as efetivas razões de insuficiência de aplicação somente deste método, considerando-se a estrutura de uma empresa/indústria do porte da demandada), merece grande atenção o aspecto da decisão porque deveras complexo. Os fundamentos expendidos na sentença são pertinentes e explicitam, a princípio, a não observância das condições de trabalho conforme dispõe a NR 17 da Portaria n. 3.214/78, motivo pelo qual transcreve-se excerto da decisão de origem em que esclarecidos alguns aspectos.

No parecer técnico, fl. 495, apresentado pela ré, o profissional conclui que o método “RULA” estava sendo implementado e desenvolvido, adequando às condições de trabalho, bem como a empresa possui programa de prevenção e saúde aos trabalhadores. No item 16.1, fl. 496, faz análise do método implementado e das condições constantes na NR 17, itens 17.1.1 e 17.6.2.

A autora reitera os termos da petição inicial quanto ao sistema “ERGOHELP” ser inadequado ao fim. Diz que a esteira de produção dita o ritmo de trabalho, conforme autorizações da GM.

A NR17 define critérios para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando um gradiente de conforto, segurança e eficiência de desempenho. Dessa forma, as condições de trabalho devem incluir aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e as condições ambientais do posto de trabalho e a própria organização do trabalho.

Para a análise dos riscos ergonômicos, muitos métodos foram desenvolvidos ao longo dos anos, em especial, a partir da década de 1980, o que segue uma lógica diante das novas tecnologias e massificação do setor de produção.

Entre os métodos desenvolvidos, está o RULA, da década de 1990, (Rapid Upper Limb Assessment), onde os membros superiores são evidenciados, buscando o equilíbrio ergonômico e identificando situações de risco. Tal método, por ser de fácil entendimento, o qual não precisa de ferramentas especiais para ser implementado, dependendo basicamente da observação, com

resultado rápido, é indicado/sugerido aos postos de trabalho de fábricas de pequeno porte.

Todavia, evidentemente, não pode ser aplicado, unicamente, para a análise em uma indústria ou empresa de grande porte, onde a cadeia de produção envolve vários segmentos e outros tantos fatores são conclusivos, devendo haver uma análise mais profunda, conjugando o corpo humano como um todo e não segmentado, sob pena de chegar a uma conclusão ilusória, não condizente com a realidade.

Conforme já referido, outros métodos foram desenvolvidos e vêm sendo adaptados, os trabalhos são fartos e muitos reconhecidos, não sendo possível admitir a mera utilização de um método de avaliação, que embora, aceitável, diante da sua simplicidade em razão das variáveis utilizadas, pois incompatível no sistema produtivo da empresa ré. (grifo nosso, fl. 885-886)

Por primeiro, não se pode olvidar a finalidade do uso de método de ergonomia do trabalho, qual seja, a prevenção de ocorrência de LER/DORT por meio de aplicação de medidas de gestão do risco, sendo estas legítimas e efetivas se baseadas num correto diagnóstico das situações de risco e, em situação real de trabalho - com aplicação de métodos observacionais, os quais, aliás, foram objeto de discussão nos tópicos anteriores do presente recurso. Seguramente, a aplicação desses métodos deve se dar por profissional qualificado, especialista, sob pena de haver erro de diagnóstico e de seleção das respectivas medidas de gestão de risco. Quanto ao tema esclarecem Florentino Serranheira e Antônio Souza Uva (in: LER/DORT: que métodos de avaliação do risco? Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 35, num. 122, 2010, PP. 314-326), in verbis:

Existem diversos procedimentos de avaliação da exposição aos fatores de risco de LER/DORT (STANTON, 2005): (1) listas de verificação que permitem evidenciar sintomas e a sua relação com a profissão exercida ou com o título profissional (questionários autopreenchidos pelos trabalhadores); (2) listas de verificação para a identificação da presença (ou ausência) de fatores de risco como, por exemplo, filtros da OSHA (SILVERSTEIN, 1997) e da HSE (HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE,2002); (3) métodos observacionais: (a) aplicados nos locais de trabalho, como são exemplos os métodos Occupational Repetitive Actions Cheklist - OCRA (OCHIPPINTI, 1998), o Rapid Upper Limb Assessment - RULA (MCATAMNEY; CORLLET, 1993), o Strain Index - SI (MOORE; GARG, 1995) e o Hand Activity Level - HAL (LAKTO et al., 1997); (b) aplicados em registros de vídeo (como, por exemplo, os métodos HARBO, TRACK); (4) e sistemas instrumentais com utilização sincronizada de registros de vídeo, eletromiografia (EMG), eletrogoniometria, pressurometria, entre outros. A seleção e a utilização destes métodos, se corretamente utilizados por especialistas em Ergonomia ou indivíduos com formação em análise do trabalho na perspectiva ergonômica, podem ser úteis e apresentar contributos válidos (SERRANHEIRA; UVA, 2006), quer no processo de avaliação do risco, quer na gestão integrada desse mesmo risco (SERRANHEIRA, 2007).

(...)

A seleção de métodos de avaliação do risco de LER/DOR deve ser objetiva, baseada em informação científica e fundamentada no conhecimento da situação de trabalho, uma vez que as classificações de risco dependem, em larga medida, do método selecionado. Deve, portanto, evitar-se o recurso a um “método universal” de avaliação do risco., já que a maioria dos métodos existentes foram desenvolvidos e “concebidos” para situações específicas. A utilização dos valores dos vários métodos pode mesmo ser influenciada por diferentes critérios de ponderação, determinando uma medição do risco que é incorreta. (...)

Pelo exposto, só faz sentido aplicar, por exemplo, o método HAL em postos de trabalho onde previamente se tenha identificado a presença do fator de risco aplicação de força. A seleção do método OCRA ou SI deve ser efetuada numa situação de trabalho em que tenha existido a identificação dos fatores de risco aplicação de força e postura extrema. Neste caso, se ainda existir, cumulativamente a presença da repetitividade,então o método mais adequado é o OCRA. Por fim, se não existir a aplicação de força, é possível selecionar um método que valorize

genericamente o fator de risco postura, por exemplo, o método RULA.

Em síntese, a seleção de métodos de avaliação do risco de LER/DORT deve sempre ser realizada com base no conhecimento das situações de trabalho, isto é, na análise ergonômica do trabalho. Só dessa forma é possível garantir a informação sobre o posto de trabalho, a suas tipologia e principalmente sobre os fatores de risco presentes. Permite ainda, entre os múltiplos e diversos métodos de avaliação do risco existentes e disponíveis na literatura, contribuir para a seleção daquele cuja aplicação terá classificações de risco mais próximas da realidade. Dessa forma, a efetividade das estratégias de gestão do risco de LER/DORT será garantida. (grifo nosso)

Partindo-se dessas premissas não há como desconsiderar que a empresa adota método específico, com auxílio de especialista na área (Ergonomista Paulo Cidade) da empresa ERGOHELP, como, aliás consta no parecer técnico, do que se conclui que, de fato, é manifesta a preocupação com a ergonomia do trabalho. Fica evidente na hipótese a aplicação do método RULA, somado à avaliação, ainda, de outras especificidades das condições de trabalho (pois não se limita o software a ponderar dados relativos aos membros superiores, havendo a consideração de outras condicionantes expostas, descritos às fls. 292-294: avaliação da dificuldade na atividade; avaliação no desconforto na execução da atividade, avaliação das condições ambientais, repetitividade, posturas de trabalho - biomecânica; esforço físico; movimentações; demandas mentais; queixas; proteção; método NIOSH; cálculo de dispêndio energético; registro fotográfico do passo a passo da atividade e suas dificuldades; identificação de perigos ergonômicos; classificação de riscos ergonômicos; elaboração de plano de ação; gráficos de melhoria sugeridas melhorias em andamento e melhorias implantadas).

Isso não obstante, também a adoção desse método internacionalmente aceito de avaliação de riscos deve ser examinado sob a ótica do que dispõe a NR 17 da Portaria n. 3.214/78 que trata da ergonomia do Trabalho, lei maior do nosso sistema jurídico quanto à matéria. E o que se destaca no exame desta questão, considerados os termos da norma regulamentar referida, é o fato de que em momento algum no parecer técnico elaborado pelo engenheiro de segurança do trabalho, ou mesmo em todas as condicionantes listadas como componentes do software, há consideração de pausas. Dispõe a Norma Regulamentar 17 o seguinte:

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

(...)

b) devem ser incluídas pausas para descanso;

Essa é a primeira evidência de que é insuficiente a aplicação do método adotado, na linha do decidido na origem.

Afora isso, há a preocupação do Ministério Público, compartilhada por este Relator, quanto a ter sido reconhecido pelo representante da empresa, no momento da inspeção, que a cadência de trabalho é de 72 segundos por ciclo de rotação - conforme relatado pelo Ministério Público do trabalho -, sopesado, ainda, ser incontroverso o sistema de rodízio de trabalhadores (o que é confirmado pelo engenheiro que elaborou o parecer técnico), não havendo evidência de relaxamento e de descanso da musculatura.

Por todos esses fatores, apesar da aplicação de um método ergonômico, a princípio, válido, fica evidente a sua insuficiência diante das atividades exercidas dentro da demandada - considerado o seu porte e a diversidade de tarefas de seus empregados -, concordando-se com a afirmação constante na manifestação do Ministério Público do Trabalho quanto aos documentos e provas de que:

Assim sendo, não resta dúvida de que todos os relatórios fiscais, escritos por diversos

Auditores-Fiscais do Trabalho (profissionais concursados, com formação superior e especialização na área da saúde e segurança do trabalho, contando com mais de 15 anos de experiência na Seção de Saúde e Segurança da SRTE/RS) estão corretos ao afirmar que a suposta Análise Ergonômica elaborada com base no sistema ERGOHELP é inadequada (fls. 292/380). Isso porque não segue os ditames da NR 17 da Portaria n. 3.214/78 e do manual prático editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mantendo a saúde dos trabalhadores expostas aos riscos ergonômicos sem a adoção das medidas saneadoras adequadas. (fl. 787)

Assim, não há dúvidas quanto à necessidade de verificar, de acordo com a função em “cada posto de trabalho” (como sugerido no texto transcrito de especialistas na matéria) de qual o método melhor a ser aplicável - tendo em conta mais uma vez a estrutura da demandada e as diversas atividades desempenhadas pelos seus empregados. E ainda, que se insira (se não previsto no método), dentre as condicionantes, a necessidade de pausas na atividade, não sendo suficiente somente o rodízio de atividades.

Considerando, entretanto, a preocupação da empresa com a ergonomia do trabalho, o que ficou demonstrado pela contratação de uma empresa especializada no ramo, razoável elastecer o prazo para 120 dias para fins de adoção de um sistema eficiente e de pleno acordo com o que dispõe a NR 17 da Portaria n. 3.214/78 - e conforme destacado no parágrafo anterior. Tal medida se justifica em face da avaliação de cada posto de trabalho e adoção do sistema específico mais adequado de acordo com cada função. Entretanto, considerando a importância da obrigação em questão, o seu descumprimento autoriza, sim, uma multa de valor superior às demais por dia de descumprimento - exatamente para condicionar a demandada a tomar as devidas providências com eficiência e celeridade.

Por essas razões, dá-se parcial provimento ao recurso ordinário da demandada para, em substituição ao prazo estabelecido na origem relativamente à obrigação de “elaborar e adequar a análise ergonômica, adaptando às condições psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza da tarefa, com conforto no trabalho, em especial, atividades repetitivas e de grande esforço de grupos musculares, como na esteira de produção, através de estudo adequado à realidade conjuntural da prestação de serviços pelos trabalhadores envolvidos”, fixar o prazo de 120 dias.

1.7 DANO MORAL COLETIVO

Defende inexistir qualquer ilícito sendo praticado, ao fundamento de que cumpre com as obrigações pleiteadas pela parte autora. Aduz que mesmo que se considerasse a existência de algum ilícito, tal fato não implicaria no dever de indenizar, porquanto o instituto de responsabilidade civil exige, além da prática ilícita, a culpa do agente e o dano experimentado pela vítima, afora o nexo causal entre a conduta e o dano. Afirma não estar negando direitos fundamentais de seus empregados, como a dignidade humana, a saúde, a segurança. Pondera que a condenação por danos morais coletivos, além das indenizações materiais já previstas no ordenamento jurídico para o descumprimento das disposições legais, configura evidente bis in idem. Advoga que, considerando-se a inexistência de dano e, tampouco, a sua prova (por razões lógicas), não há falar em responsabilização civil e indenização por anos morais coletivos. Sustenta que para a imputação é imprescindível que o apontado responsável tenha dado causa ao dano. Por outro lado, no que concerne, especificamente, ao dano moral coletivo, colaciona jurisprudência do STJ em que há referência de que “a incompatibilidade entre o dano moral, qualificado pela noção de dor e sofrimento psíquico, e a transindividualidade, evidenciada pela indeterminabilidade do sujeito passivo e indivisibilidade da ofensa objeto da reparação, conduz à não indenizabildade do dano moral coletivo, salvo comprovação de efetivo prejuízo.” Ressalta que a indenização por danos morais tem por escopo atuar como fator de desestímulo. Salienta que se não fosse a sua presença na comunidade onde atua, esta seria extremamente carente. Diz que visa o lucro que move a economia capitalista em que se insere nossa sociedade, e que gera a produção e circulação de riquezas, numa complexa rede interligada de setores. Refere ter plena consciência de que a garantia à vida, à saúde e à integridade física de seus colaboradores é uma forma de melhorar a produtividade, e, consequentemente aumentar os lucros. Afirma que não só a demandada terá que arcar com o valor de grande monta arbitrado na sentença, mas, também, e

principalmente, os empregados perderão o retorno de tal valor em melhorias e investimento na empresa melhorando sua qualidade de trabalho e de vida. Por todas essas razões, pretende ser absolvida da condenação que lhe foi imposta.

Sucessivamente, pretende a redução do quantum arbitrado, sob o fundamento de que extrapola os limites do dano causado. Salienta e função ressarcitória da indenização. Aduz que a indenização conferida a título punitivo e preventivo - os ditos punitive damages -é admissível somente em situações excepcionais e diante da existência de dolo ou de culpa grave.

Os inúmeros autos de infração, a mora ao implementar as condições estabelecidas desde 2007 para melhorar as condições de trabalho e bem assim a ausência de questões essenciais a garantir ao trabalhador um saudável e seguro meio ambiente de trabalho, demonstram que procedimento adotado pela empresa ré afronta o ordenamento jurídico trabalhista e, consequentemente, os valores sociais do trabalho que, juntamente com a dignidade da pessoas humana, constituem fundamentos do próprio Estado Brasileiro (artigo 1º, III e IV, da Constituição da República). Nesse contexto, o ilícito, ou a soma deles, cometido pela ré incide diretamente na coletividade, ainda que os empregados, individualmente considerados, não se sintam ofendidos ou perturbados. A demandada, como referido em seu próprio sítio na internet, conta com mais de noventa e três mil empregados em 35 países, sendo a indústria situada em Gravataí componente da Lear Corporation (www.lear.com), em razão do que deve ser uma de suas premissas a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

Diferentemente do que quer fazer crer a recorrente, para a caracterização do dano moral coletivo não se cogita de comprovação de que alguém tenha sofrido dano passível de indenização, e, sim, a indenização imposta na origem tem como finalidade desestimular a repetição da conduta da demandada, considerado, sobremaneira, o caráter pedagógico da responsabilidade que lhe é atribuída. Não se fala em desestímulo ao desenvolvimento de uma comunidade, ao contrário, quer-se garantir o seu crescimento aliado às boas práticas ligadas ao trabalho. Conhecidos, aliás, todos os estímulos que a indústria automobilística que se instala no Brasil recebe do Governo deste país, em contrapartida, a conduta mínima esperada é o maior zelo possível pelo meio ambiente de trabalho.

No caso, os interesses tutelados ultrapassam o limite do individual, atingindo valores fundamentais da sociedade, não sendo hipótese de incidência do entendimento constante na jurisprudência do STJ colacionada no recurso, e nessa linha leciona Raimundo Simão de Melo (in Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008):

> “Desse modo, não pode mais haver dúvida de que no direito brasileiro é possível a reparação do dano moral coletivo, agora, como base no direito posto.
>
> A esfera do Direito do Trabalho é bastante propícia para eclosão do dano moral, como vem ocorrendo com freqüência e realmente reconhecem a doutrina e a jurisprudência, inclusive no ambiente laboral, em que são mais comuns as ofensas morais no sentido coletivo stricto sensu. No direito do Trabalho, não são raros os casos de ocorrência de danos morais coletivos, por exemplo, com relação ao meio ambiente do trabalho, ao trabalho análogo à condição de escravo, ao trabalho infantil, à discriminação de toda a ordem (da mulher, do negro, do dirigente sindical, do trabalhador que ajuíza ação trabalhista, do deficiente físico etc). por revista íntima, etc.
>
> O primeiro fundamento para a recepção do dano moral coletivo finca-se na existência de uma moral objetiva peculiar às pessoas coletivamente consideradas, passível de lesão e, o segundo, está assentado na crescente coletivização dos direitos como conseqüência da sociedade de massas, que é característica da sociedade contemporânea.
>
> O efeito punitivo da reparação deve levar em conta não somente o dano à coletividade, mas também o ato de desrespeitar e violar o ordenamento jurídico, (...)”

No que tange ao quantum a ser arbitrado no dano moral, deve-se ter presente que a reparação do

dano atende a um duplo aspecto: compensar o lesado pelo prejuízo sofrido e sancionar o lesante.

Conforme Xisto Tiago de Medeiros Neto in Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004, p. 79:

> Enquanto no dano patrimonial o dinheiro assume preponderante função de equivalência, ou seja, com alguma exatidão cumpre o objetivo de restabelecer o patrimônio afetado, no dano moral o dinheiro presta-se a outra finalidade, pois, não sendo o equivalente econômico da recomposição do bem lesado, corresponderá a uma satisfação de ordem compensatória para a vítima.

A compensação de natureza econômica, já que o bem atingido não possui equivalência em dinheiro, sujeita-se à prudência do julgador, conforme critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

Nesse sentido, colaciona-se trecho da decisão do colendo TST, proferida pelo Exmo. Ministro Antônio José de Barros Levenhagen (ED-ROAR - 6000-08.2006.5.10.0000, Data de Julgamento: 02-6-2009, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 13-6-2009), in verbis:

> [...] convém salientar que o dano moral sabidamente prescinde de prova da sua materialização, em virtude de ele ser decorrência da ilicitude da atividade empresarial, relativamente à inobservância dos deveres do empregador para com o universo da mão-de-obra, bastando portanto a demonstração do ato ou atos omissivos ou comissivos, para que o juízo os qualifique como atentatórios da moral da coletividade. A indenização por dano moral inclusive por dano moral coletivo deve observar o critério estimativo, diferentemente daquela por dano material, cujo cálculo deve observar o critério aritmético. Na sua fixação deve o juiz se nortear por três vetores, quais sejam, a gravidade do dano causado, a estatura econômico-financeiro do ofensor e o intuito inibidor de futuras ações lesivas à honra e boa fama da coletividade da mão-de-obra.

Assim, considerando a lesividade inerente aos ilícitos praticados pela ré, com a não-observância de normas referentes à saúde e à segurança do trabalho, somada à sua estrutura econômico-financeira, tanto quanto o caráter pedagógico inerente à indenização, depara-se com a razoabilidade e a proporcionalidade da importância então arbitrada em R$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), ausente violação do artigo 944 do Código Civil.

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso.

2. RECURSO ADESIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO.

2.1 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO. REQUISITOS INDISPENSÁVEIS

Defende o Ministério Público do Trabalho que o item 7.4.6.1 da NR 7 da Portaria n. 3.214/78 estabelece uma discriminação mínima, que deve incluir, por setor da empresa, o número e a natureza dos exames médicos realizados. No relatório anual, defende que deve constar, ainda, para cada setor da empresa, o número e natureza dos exames médicos, bem assim que deve incluir as avaliações clínicas e os exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano. Pondera que o relatório anual apresentado pelo Dr. Luiz Oscar Dornelles Schneider (fls. 663-669), médico do trabalho contratado pela empresa ré, evidencia que a empregadora limita-se a lançar números dos exames ocupacionais (no caso audiometrias) realizadas a longo do ano (na hipóteses, 2007), nos empregados, e a indicar o total de audiometrias com resultados tidos como anormais e o total daquelas consideradas regulares (fls. 668-669). Advoga que tal procedimento não contempla uma análise clínico-epidemiológica, sendo, quando muito, uma compilação de dados, ou um resumo anual das audiometrias da empresa. Defende que o PCMSO trazido aos autos não atende ao determinado no item 7.2.3 da NR 7 da Portaria n. 3.214/78. Por essas razões pretende seja reformada a sentença para que seja julgado procedente o pedido formulado no item 7 da letra “B”

da petição inicial.

O MM. Julgador entendeu que “os eventos subclínicos, bem como os exames e quadros comparativos sem a identificação dos trabalhadores atende à finalidade da norma. A individualização dos exames, mesmo que por matrícula, é desnecessária, na medida em que o quantitativo é observado”, fundamentos pelos quais indeferiu o pedido.

De fato, a norma regulamentadora não dispõe como requisito a individualização, sendo suficiente o seguinte:

7.4.6.1. O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR. (107.037-1 / I1)

E com relação a este aspecto, como referido pelo juízo a quo, o parecer do profissional de medicina do trabalho da empresa ré (fl. 533) é esclarecedor no sentido de que “os níveis de prevenção estão divididos em primário, secundário e terciário, relatando as evidências de sua observação, e, portanto, atendendo aos eventos subclínicos.”, não tendo sido sequer considerado no recurso do Ministério Público do Trabalho o fundamento expendido na sentença de que no relatório anual de 2007 constam gráficos dos anos de 2005, 2006 e 2007, referentes a audiometrias realizadas em vários setores da empresa demandada, bem assim gráficos onde há análise comparativa relacionando consultas versus dias de atestados; queixas osteomusculares versus dia de atestados, além de setores envolvidos; setor de portas versus dias de atestados e consultas por seguimento versus dias de atestado.

Nenhum outro argumento foi trazido pelo Ministério Público do Trabalho a afastar a conclusão expendida na sentença.

Nega-se provimento.

2.2 DOS NÍVEIS DE ILUMINAMENTO.

Defende que o valor medido em luz, indicado no PPRA apresentado pela ré (fl. 629) e transcrito na contestação (fl. 437), comprova que diversas funções, no estabelecimento da empresa, são executadas sem os níveis mínimos de iluminação. Pondera que a medição realizada pela própria empresa, registrada no PPRA (fl. 629), atesta que vários setores não atingem os níveis de iluminação estabelecidos na NBR 5.413 da ABNT. Por fim, salienta que a demandada não comprovou a adequação dos níveis de iluminação do setor de costura e qualidade, para o que foi expressamente notificada pela SRTE (fl. 66), pois tais atividades/setores não foram sequer referidos no PPRA.

Embora entenda-se, na linha do decidido que os níveis de iluminação apurados estão de acordo com os índices mínimos estabelecidos na NBR 5413, não há como deixar de lado o fato de que não há referência ao setor de costura quanto à iluminação. Assim, não há como formar convicção quanto à matéria sem esse dado essencial, considerando-se que desde os relatórios de fiscalização e, ainda, do teor das autuações feitas, afora a fundamentação expressa na petição inicial (“especialmente na atividade de costura” - fl. 53), o setor de costura sempre foi alvo de preocupação.

Assim, por haver impugnação específica no recurso apenas quanto ao setor de costura, sendo de caráter geral as demais insurgências, e, ainda, em razão de quanto aos demais setores haver conclusão no parecer técnico quanto à suficiência da iluminação, é hipótese de parcial provimento do recurso.

Dá-se parcial provimento ao recurso para determinar que sejam dotados os postos de trabalho do setor de costura com nível de iluminamento, condições de ofuscamento e reflexo, nos termos da

NR 17 da Portaria n. 3.214/78. Tal obrigação deverá ser cumprida no prazo de sessenta dias sob pena de multa diária no valor de R$ 3.000,00.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, à unanimidade de votos, não conhecer do recurso ordinário do autor quanto ao dano patrimonial difuso por ausência de razões de ataque à sentença. No mérito, à unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário da demandada para em substituição ao prazo estabelecido na origem relativamente à obrigação de “elaborar e adequar a análise ergonômica, adaptando às condições psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza da tarefa, com conforto no trabalho, em especial, atividades repetitivas e de grande esforço de grupos musculares, como na esteira de produção, através de estudo adequado à realidade conjuntural da prestação de serviços pelos trabalhadores envolvidos”, fixar o prazo de 120 dias. À unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso para determinar que sejam dotados os postos de trabalho do setor de costura com nível de iluminamento, condições de ofuscamento e reflexo, nos termos da NR 17 da Portaria n. 3.214/78. Tal obrigação deverá ser cumprida no prazo de sessenta dias sob pena de multa diária no valor de R$ 3.000,00. Valor da condenação inalterado para os fins legais.

Intimem-se.

Porto Alegre, 17 de novembro de 2011 (quinta-feira).

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

Relator

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO