SEXTA VARA DE TRABALHO DE MANAUS

Ref.

Processo n° 0010916-93.203.5.11.0006

Requerente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11 ª REGIÃO

Requerido: SAMSUNG ELETRÔNICA DA AMAZÔNIA LTDA

OBJETO: Ação Civil Pública com pedido de antecipação de tutela

Data:19/8/2013

Vistos, etc...

Ministério Público do Trabalho –PRT 11ª Região ingressara com Ação Civil Pública em face de Samsung, na pretensão de ver deferido provimento antecipatório dos efeitos da tutela, *initio litis,* para fins de COMPELIR a requerida à adoção das seguintes medidas:

1) Instituir pausas de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinqüenta) minutos trabalhados, nas atividades que exijam sobrecarga osteomuscular do pescoço, do tronco, dos membros superiores e inferiores, computando esses intervalos como trabalho efetivo, nos termos do item 17.6.3, alínea “b”, da NR-17;

2) Abster-se de exigir dos seus empregados a prestação de horas extras habituais, nos termos do art. 58 da CLT, indenizando as horas suprimidas, nos termos da Súmula 291 do TST;

3) Abster-se submeter empregados, ainda que de forma eventual, a jornada superior a 10 horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT;

4) Proceder a adequação do mobiliário e postos de trabalho para assegurar o trabalho na posição sentada, sempre que o trabalho puder ser realizado nesta posição, nos termos do item 17.3.1 e da Nota Técnica DSST/MTE nº 60/2001;

5) Emitir comunicação de acidente de trabalho comprovada ou objeto de suspeita (observando, no particular, em conformidade com o seu CNAE, o disposto na Lista “C” do Anexo “B” do Decreto n. 3.048/99), por meio de emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, de acordo com o art. 169 da CLT e art. 22 da Lei nº 8.213/91, bem como solicitar e custear todos os exames complementares necessários para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos, nos termos do item 7.4.2.3 da NR 7;

6) Conceder período mínimo de 11 horas consecutivas para repouso entre duas jornadas de trabalho, nos termos do art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho;

7) Conceder semanalmente o repouso remunerado, conforme exigido pelo art. 7º, XV, da Constituição Federal e pela Lei nº 605/49;

8) Abster-se de manter empregados trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, nos termos do artigo 70 da CLT;

9) Custear, previamente, tratamento integral nos casos de doenças ocupacionais,

assegurado tratamento médico, consultas, exames, medicamentos, fisioterapia, assistência psicológica, dentre outros que se fizer necessários, até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observado os arts. 95 e 97 do CDC;

10) Proceder o deslocamento dos aparelhos de registro de jornada de trabalho instalando-os na portaria da empresa, em número compatível com o contingente de empregados existente, nos termos do art. 4º da CLT;

11) Adotar sistema de registro de jornada, nos termos do art. 74 da CLT e Portaria nº 1.510/09 do MTE;

12) Abster-se de contratar trabalhadores temporários, fora das hipóteses legais (Lei nº 6.019/70), admitida tão somente à necessidade transitória de substituição de seu pessoal, com indicação precisa do trabalhador e dos motivos da substituição, bem como para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, com a devida comprovação destes fatos.

Requer o Ministério Público do Trabalho a fixação de multa pelo descumprimento das obrigações de fazer e não fazer acima mencionadas, no valor DIÁRIO de R$ 100.000,00 (cem mil reais), por infração, considerando-se infração cada evento em que ocorra violação às obrigações acima postuladas, com reversão em prol do Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 11, inc. V, da Lei nº 7.998/90.

Passo a apreciar:

- DA COMPETÊNCIA MATERIAL

Inquestionável no presente caso a competência desta Justiça Especializada para analisar a pretensão deduzida em Juízo, na medida em que a situação alberga a relação de trabalho *latu sensu*, mais especificamente o ambiente de trabalho.

- DA LEGITIMIDADE ATIVA

Inicialmente, oportuno frisar que entendo como parte legítima para a propositura da ação o Ministério Público autor, a teor da própria regra constitucional (art.127 e 129), bem como do dispositivo contido no inciso III do art. 83 da Lei Complementar 75/93. Entendo, ainda, que esta Justiça Especializada é a competente para análise de questões envolvendo meio ambiente de trabalho, independentemente do vínculo existente entre o Órgão demandado e seus servidores, nos termos do art. 114 da CR/88, assim como é de competência funcional do Juízo de Primeira Instância a análise da ação proposta.

- DO PROVIMENTO ANTECIPATÓRIO

Assevera o MPT autor para a propositura da ação o descumprimento da legislação trabalhista, notadamente no que tange à jornada de trabalho imposta aos empregados da requerida, intervalo para pausa disposto na NR-17 , condições ergonomicamente adequadas nos termos da NR - 17, acrescentando que a empresa tem sido recalcitrante na adequação ás normas trabalhistas, notadamente no que tange às de segurança do trabalho.

Alegara que fora constatado, que a empresa apesar de autuada para aplicar os preceitos contidos na NR-17, tem sido recalcitrante no cumprimento das normas legais, pelo que não restara outra alternativa a não ser a de recorrer a via judicial. Levanta, como prova da verossimilhança do direito, os inúmeros autos de infração lavrados contra a empresa nos auto de inquérito civil. Acrescentara que o perigo da demora importará em sérios riscos à saúde dos trabalhadores, já que a empresa requerida conta com aproximadamente 6.000 colaboradores com elevados número de

afastamento por doença ocupacional.

O art. 273 e incisos do CPC exige para a antecipação da tutela que haja prova inequívoca da pretensão junto à inicial e da verossimilhança do direito, além de fundado receio de dano irreparável e de difícil reparação e que seja caracterizado o abuso de direito de defesa ou manifesto intuito protelatório do réu

Na hipótese dos autos, passo à análise por item na forma postulada:

- DAS PAUSAS NO SERVIÇO

Assevera o douto Ministério Público do Trabalho que a concessão da medida antecipatória se faz necessário para fins de compelir a empresa requerida a conceder uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinqüenta) minutos trabalhados, nas atividades que exijam sobrecarga osteomuscular do pescoço, do tronco, dos membros superiores e inferiores, computando esses intervalos como trabalho efetivo, arrimando o pedido nos termos do item 17.6.3, alínea “b”, da NR-17

Arrima o pedido no suporte fático contido no Inquérito Civil realizado pelo mesmo, o qual demonstra a recalcitrância da empresa na adequação de suas condições aos termos da NR-17, já que autuada e notificada, para tanto, quedara-se inerte.

O problema narrado pelo MPT autor no presente processo e consubstanciado nos autos de infrações lavrados é deveras preocupante. Não se trata aqui de tolhir o livre exercício da atividade empresarial com sua extenuante produtividade, mas se trata da busca de um equilíbrio na busca do atingimento das metas de produção fixada, de forma a salvaguardar a integridade física - aqui entenda-se saúde - daqueles que colaboram para que a empresa atinja seus fins. Dessa forma, o paradoxo capital x trabalho deve se desenvolver dentro dos parâmetros fixados pela legislação pátria, notadamente trabalhista como forma de proteger o bem maior das vidas de seus empregados – a saúde;.

Do aludido inquérito que arrima a pretensão, evidencia-se que a empresa sofrera fiscalização, que resultara na lavratura de um auto de infração, n. 201.284.081, datado de 22/7/2013, pela infração de deixar de conceder pausas para descanso em atividades que exijam sobrecarga muscular ou dinâmica, nos termos da NR-17 – item 17.6.3. Especifica o laudo que a empresa, em relação a seu setor produtivo implanta um ritmo excessivo de produção de 120 movimentos por minutos ou mais , em algumas atividades, de forma que a lata freqüência de movimentos requerida dos membros superiores gera sobrecarga muscular estática e dinâmica dos aludidos membros o que exige a implementação de pausas regulares e em número suficiente para recuperação da fadiga, já que a ausência desta importaria em dores e inflamações de tendões. Relaciona, ainda, que no setor de celular e de TV a pausa do dia é de 20 minutos insuficiente para o ritmo de trabalho, indicando como adequada uma pausa de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho, conforme método tilizado.

A NR-17, que trata da ergonomia no ambiente de trabalho, prevê de forma explícita a pausa como forma de descanso da musculatura pra fins de evitar danos à saúde do empregado para as atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros, que assim dispõe em seu item 17.6.3:

> “ Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores e, a partir da análise ergonômica l do trabalho, deve ser observado o seguinte:
>
> a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde do trabalhador (C= 117.029-5; I = 3)
>
> b) devem se incluídas pausas para descanso; (C= 117.030; I = 3)
>
> c) quando o retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou

superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção dever permitir gradativo aos níveis de produção vigente na época anterior ao afastamento. (C= 11.031-7; I= 3).

Para aferição do tempo de pausa o fiscal do trabalho utilizara o método OCRA (Occupational Repetitive Actiions), e doutrina nele inserida, segundo consta do próprio auto por considerá-lo o mais apropriado. Pelo aludido método, que quantifica e avalia os fatores de riscos na atividade, tem-se a extração de um índice de exposição para se chegar ao recomendável para o ambiente em termos de descanso, procedendo a aritmética pela divisão da quantidade de ações técnicas realizadas pela recomendada para a atividade (fixada em 30 por minuto), cujo resultado é comparado com a referência de classificação de risco para determinado nível de ação. A partir do resultado aplica-se um fator multiplicador para cada tipo de situação (força, postura, repetitividade), havendo inclusive um multiplicador para período de recuperação, a cada 60 minutos de trabalho, além de variantes como tarefas típicas, seqüência por ciclo, fatores de risco dentro do ciclo, produção, etc.

Entendo que, conquanto o auto de infração seja ato administrativo, regularmente praticado e com presunção de veracidade quanto à forma e conteúdo e, no caso especificado, ainda que possa ter utilizado o método mais aceito para mensuração do período de descanso e a doutrina dominante, tem-se que não pode o mesmo ser traduzido como prova inequívoca da pretensão nos termos requeridos, mas mero indício de prova, já passível inclusive de questionamento a utilização do método. Logo, a situação é complexa e exige uma melhor análise ergonômica por linha de produção e postos em cada linha, inclusive com verificação de possível existência de rodízio de atividades como quebra do trabalho fragmentado e como forma de remediar a situação de esforço de membros. Dessa forma, ainda que a medida requerida não importe em grande monta para a empresa, mas mera readaptação, entendo que a situação exige ainda a produção de prova, quiçá técnica, para melhor avaliação da pretensão.

Considerando-se que a situação narrada é de extrema gravidade, com possível de dano real à saúde dos trabalhadores, determino que a empresa requerida proceda à juntada (inserção no processo), no prazo de quinze dias, de laudo com analise ergonômica de suas atividades por função e linha de produção, já que não consta do PPRA do período de junho/2012 a maio/2013 encartado nos autos, sob as penas do art. 359, I, do CPC, de forma a melhor permitir a avaliação do pedido antecipatório. Urge ainda que se antecipe a audiência já designada para o dia 13/9/2013 às 9h10min como forma de tentativa de resolução mais rápida da questão e em louvor à celeridade processual..

- DA JORNADA DE TRABALHO

Pugna a concessão de medida inibitória para fins de que a empresa requerida se abstenha de exigir de seus empregados a prestação de horas extras habituais e quanto ás eventuais que não excedam a 10 horas diárias de trabalho, assim como, que se abstenha de exigir trabalho em feriados. Requer, também, seja compelida a empresa a cumprir o intervalo mínimo de 11 horas interjornada e a conceder uma folga semanal nos termos da legislação constitucional e consolidada.

Argumenta a existência de prova inequívoca ante os autos de infrações sofridos pela empresa, os quais compõem os autos do inquérito civil que serve de arrimo para a pretensão.

Denota-se do aludido inquérito, que a empresa sofrera duas fiscalizações, sendo uma em abril/ 2011 e outra em maio/2013, das quais resultara a lavratura dos seguintes autos de infrações:

- autuação da empresa por exceder a jornada normal além de duas horas extras ao dia sem justificativa legal – auto de infração n. 018731520 datado de 11/4/2011 (referente a 3 empregados), com reincidência expressa no auto de infração n. 200.877.275 datado de 29/5/2011 (referente a 8 empregados);

- autuação da empresa em duas oportunidades em decorrência de manter empregados trabalhando aos domingos sem a prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho - auto de infração n. (absorvendo um total de 7 empregados)

- autuação da empresa por manter empregados trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos – auto de infração n. 018731511 datado de abril/2011 (referente a 4 empregados), com reincidência expressa no auto de infração n. 200877313 datado de 29/5/2013 (referente a 7 empregados).

- autuação da empresa pela ausência de concessão de repouso semanal de 24 horas, conforme (auto de infração n. 200.877.291, datado de 29/5/2013 (referente a sete empregados) e pelos trabalhos aos domingos (auto de infração n. 200.877.305 datado de 29/5/2013 referente a 7 empregados)

Ao que se depreende dos autos, a empresa funciona em regime de turnos, o qual deve abranger todo o sistema de produção, além do horário comercial. Evidencia-se, ainda, que os turnos funcionam na forma de revezamento cumpridos das 7h às 15h20min, das 15h20min às 22h40min e das 22h40min às 7h, além de um turno especial das 20h às 5h48min. Dessa forma, tem-se que a extrapolação da jornada, em tese, deveria ocorrer de forma eventual e pontual para fins de substituição em caso de absenteísmo. Ocorre que a fiscalização do MTE procedida na empresa em dois momentos diversos – 2011 e 2013 - dá notícia da existência de um excesso com jornada, além do permitido em lei, como apropriadamente citado pelo Ministério Público em seu exórdio.

O ritmo extenuante de trabalho – aqui se compreenda o superior a dez horas de labor - choca-se com o escopo da norma constitucional e infraconstitucional, que traz a limitação da jornada como forma de tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe, de imediato, a fadiga e o estresse e, por conseqüência, a enfermidade a que fatalmente estaria sujeito a médio e longo prazo. Dessa forma, longe de se tentar engessar a atividade empresarial, cujo exercício também resta prestigiado no texto constitucional, deve se observar o equilíbrio de ambos os labores, com o respeito pelo limite também fixado na mesma norma. A situação não se trata de simples extrapolação eventual de jornada com resolução mediante pagamento correspondente, mas abarca uma situação de macro lesão, como bem assevera o MPT autor, por compreender um bem maior que o simples direito patrimonial, já que diz respeito á saúde do trabalhador. A empresa tem que se conscientizar que a busca do cumprimento de suas metas de produção, conquanto legítima, há de se calcar na sua própria responsabilidade de proteção ao empregado, nos termos do art. 157 da CLT,notadamente em sendo suas atividades de caráter repetitivo com evidente possibilidade de lesão aos trabalhadores.

Registre-se, ainda, que essa limitação é matéria devidamente assentada no arcabouço jurídico como já citado, notadamente na legislação consolidada, inclusive no que tange a labor em dias destinados a repousos, de forma que a flexibilização para mais (majoração) ou para menos (redução) depende de negociação coletiva ou autorização ministerial. Assim sendo, o caminho a ser seguido já resta trilhado e se ressente de dúvidas. A categoria obreira tem representatividade sindical forte no PIM e não há como a empresa se olvidar de tal fato, pelo que quanto à jornada é de se fazer valer os ditames constitucionais em relação à sua flexibilização e procedendo, *a contrario sensu,* deve sofrer a inibição pretendida.

A medida pretendida é de simples cumprimento dos ditames fixados em norma legal. A requerida se trata de uma empresa de grande porte - multinacional- pelo que se afigura como inadmissível que descumpra a legislação do país em que instala uma de suas unidades. Dessa forma, ante a prova inequívoca juntada, que se subsume nos autos de infrações sofridos pela empresa, e que demonstra que se a empresa não fora recalcitrante em atender às determinações administrativas, o fora negligente por não demonstrar qualquer empenho em resolver os pontos citados na fiscalização agindo com letargia na adoção das medidas exigidas, tanto assim que reincidente em algumas dessas infrações**.**

Permitir que a empresa continuasse a exigir jornadas extenuantes e em desacordo com o fixado na norma legal, independentemente do número de empregados envolvidos nas ações de

fiscalização, choca-se com o direito vigente e implica em se configurar danos de difícil reparação a longo prazo a massa de seus trabalhadores, já que sua atividade exige esforço repetitivo. Acrescente-se que, ainda, que as ações demonstrem a infração frente a um quantitativo de empregados reduzido em relação ao quantitativo total de postos que possua (leia-se empregados), tem-se que a situação é de puro e simples cumprimento de preceito legal, pelo que a quantidade de empregados envolvidos é irrelevante. Restando inequívoca a prova e sendo o dano de difícil reparação**,** acolho o pedido do Ministério Público, para fins de concessão da tutela inibitória, determinando à empresa que se abstenha de submeter empregados, ainda que de forma eventual, a jornada superior a 10 horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT, assim como que se abstenha de manter empregados trabalhando em dias destinados a repousos, aqui se englobando os feriados nacionais e religiosos, nos termos do artigo 67, 68 e 70 da CLT, salvo as hipóteses permitidas em lei para tanto e de desrespeitar a regra contida no art. 66 da CLT, de forma a garantir o intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas, abstendo-se de prática em contrário. Fica cominada, em caso de descumprimento da ordem, uma multa diária no valor de R$10.000,00 por infração constatada em relação a cada trabalhador, com reversão do valor ao Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos da lei, sem prejuízo da configuração de ilícito penal que fica sujeito o infrator.

Quanto a total proibição de prestação de hora extras, entendo que já absorvido pela proibição de elastecimento da jornada além do previsto no art. 59 da CLT. Ademais, não há como se proibir a empresa desse alongamento da jornada, devendo apenas coibir que o seja em desacordo com o previsto na legislação consolidada, que já traz regras claras das hipóteses de permissão.

- DO REGISTRO DA JORNADA

Pugna o autor que seja compelida a empresa a proceder ao deslocamento dos aparelhos de registro de jornada de trabalho para instalação na portaria da empresa, em número compatível com o contingente de empregados existente, nos termos do art. 4º da CLT, bem como a adotar sistema de registro de jornada, nos molde do art. 74 da CLT e Portaria n, 1.510/09 do MTE.

No que tange a tal pleito, tem-se que se evidencia dos documentos juntados que a empresa sofrera uma autuação referente a um único empregado (auto de infração n. 200.852.795), o qual a empresa considerava exercer cargo de confiança com dispensa de controle. Ainda que o cargo não o seja na forma considerada, tem-se que a situação deve ser tida como pontual, decorrente de forma de interpretação, não havendo prova de abarcar a infração mais que de uma situação isolada, o que não se traduz como prova inequívoca na forma necessária ao deferimento antecipatório. Ademais resta patente dos autos que a empresa adota sistema de controle de jornada em relação a seus empregados. Registre-se que a autuação procedida em 18/5/2011 (auto de infração n. 0187421576) referente a empregados das prestadoras de serviços na empresa via Lei n, 6.019/74, assim como a autuação procedida em 29/5/2013 (auto de infração n. 200.877.330). Dessa forma, não há prova inequívoca do descumprimento da legislação no que tange à adoção do sistema de ponto para seus empregados, pelo que indefiro a medida antecipatória neste particular.

Quanto à questão do pedido de deslocamento dos aparelhos de registro de jornada de forma a permitir o cômputo do tempo de deslocamento do setor produtivo para a saída da empresa, não veja qualquer autuação da empresa nesse sentido, pelo que entendo que a situação exige dilação probatória, razão pela qual indefiro o pedido da medida antecipatória.

- DA ADEQUAÇÃO DE MOBILIÁRIO

Requer que seja a empresa compelida a proceder à adequação do mobiliário e postos de trabalho para assegurar o trabalho na posição sentada, quando possível conforme NR-17)item 17.3.1) e Nota técnica DSST/MTE (60/2011)

Evidencia-se dos autos do inquérito civil que a empresa fora autuada em fiscalizações realizadas pela inadequação de seu mobiliário por seis vezes (autos n. 200.854.283, 200.853.619, 200.853.619, 200.853.601, 200.853.562, 200.853.988). As autuações foram todas frutos da fiscalização operada em maio/2013, sendo decorrentes de uso de instrumento de trabalho inadequado (estilete, parafusadeira e alicate), posições inadequadas em termos de postura quando dos movimentos e ainda por manter bancadas em posições inadequadas em termos de altura e permissibilidade de movimentos corporais por contrariar as condições ergonômicas adequadas em termos de biomecânica, nos termo da NR-12 e NR-7.

Não há informação nos autos de quantas linhas de produção ou postos dentro dessas linhas se refere à inadequação, e, como a empresa produz mais de um produto, tem-se que se faz necessária dilação probatória sobre este item, para que se verifique a situação de incorreção por postos e linhas de produção, a par da constatação na linha de estamparia. Dessa forma, por ora, fica indeferida a antecipação requerida.

- EMISSÃO DE CAT E TRATAMENTO MÉDICO

Pretende o autor o provimento judicial para compelir a empresa na emissão de CAT nos casos de comprovação ou suspeita(observando, no particular, em conformidade com o seu CNAE, o disposto na Lista “C” do Anexo “B” do Decreto n. 3.048/99), por meio de emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, de acordo com o art. 169 da CLT e art. 22 da Lei nº 8.213/91, bem como solicitar e custear todos os exames complementares necessários para avaliar o funcionamento de órgãos e sistemas orgânicos, nos do item 7.4.2.3 da NR-7

Arrima a pretensão nos autos de infrações lavrados contra a empresa. Dos aludidos autos (n.201.284.430 e 200.854.321), ambos datados de maio/2013, evidencia-se a constatação de que a empresa deixara de emitir a CAT em situações patentes de causa ou concausa de doença ocupacional por força de distúrbios osteomusculares nos últimos cinco anos pretéritos à ação fiscalizadora. Constatara, ainda, o auditor fiscal que as operações na empresa oferecem alto risco de natureza ergonômica pelas atividades fixas, poucos variáveis, com ciclos de trabalhos curtos, com alta repetitividade, com posturas inadequada dos e membros superiores, do tronco e da cabeça, com trabalho em pé por longos períodos. Verifica, ainda, a fiscalização que a empresa se omite em solicitar exames complementares, visando a avaliação da incapacidade dos trabalhadores e nexo causal, chegando a ser solicitados esclarecimentos da médica do trabalho, coordenadora do PCMSO na empresa.

A par das infrações em que se embasa o MPT, evidencio ainda que a empresa sofrera outras na ação fiscalizadora de 2013 (auto de infração n. 200.852.353, 200852.574, 200.852.248, 200.852.973) todas decorrentes da implantação e coordenação errônea do PCMSO na empresa, deixando de conferir o caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde dos trabalhadores, proceder à emissão de ASO sem conteúdo mínimo previsto na NR-7, desconsiderar os riscos na implantação do programa os riscos à saúde dos trabalhadores, com planejamento de ações de saúde, além de deixar de articular o PPRA com o PCMSO. Registre-se, ainda, que não se evidencia dos programas qualquer análise ergonômica referente aos riscos das atividades por setor e função.

As infrações revelam a fragilidade da empresa na implantação PCMSO e PPRA em suas dependências. Os programas são falhos, o que compromete significativamente a segurança e saúde de seus trabalhadores. A ausência de comprovação de exames admissionais e periódicos quando da fiscalização importa na presunção da ausência de realização o que deve ser considerado como situação deverás grave. A coordenação desses programas se mostra como executada de forma inadequada e em desconformidade com a lei. A notícia de ausência de tal comprovação, fato simples, causa espanto ao Juízo, o que implica em dizer que a empresa ou se mostra como hostilizante à ação fiscalizadora a ponto de criar embaraços dessa ordem – o que também é grave para uma empresa do porte da reclamada – ou se mostra a empresa como recalcitrante no cumprimento da legislação pertinente, ambas situações inadmissíveis.

Contudo, a despeito dos fatos narrados (afastamento inferiores a 15 dias de 2.018 trabalhadores), conforme noticia o auto de infração n. 201.284.430, entendo que a situação exige maior dilação probatória, uma vez que a relação constante do anexo do auto de infração n. 201.284.430 diz respeito apenas a terceirizados, para os quais a empresa, ainda que a contratação pudesse decorrer de burla à legislação, não estaria obrigada à expedição da CAT, pelo que a prova não deve ser considerada neste particular como inequívoca a ponto de ensejar a medida. De fato, denota-se dos autos um total de 129 CAT expedidas como acidentes típicos de trabalho no ano de 2012 (ID n. 498941, 498944, 498917, 498912) e de 106 expedidas em relação a ano de 2011 da mesma forma (ID n. 498912, 498904, 498899, 498886), sem qualquer prova de expedição para fins de investigação de doença ocupacional, fato que, ainda que cause admiração para o universo significativo de trabalhadores da requerida, não pode ser traduzido como prova inequívoca, na medida em que a análise para fins de expedição neste particular é privativa do profissional de saúde. Acrescente-se que, conquanto conste no anexo do relatório de fiscalização, datado de 12/6/2013, um total de 151 afastamentos para gozo de benefício previdenciário, tem-se que não há como a se aferir se tais afastamentos foram decorrentes de simples doença, pago sob o código 31, ou se decorrentes de doenças ocupacionais, pago sob o código 91, ou, ainda se pagos nesse último código, o foram concomitante ao período de labor com CAT expedida pela empresa ou pelo Sindicato obreiro ou se posteriores à saída da empresa com CAT expedida pelo Sindicato obreiro Necessitando o tema de maiores elementos de convicção ao Julgador, determino, desde já que seja oficiado o Órgão Previdenciário para que informe e encaminhe, no prazo de 30 dias, documentação probatória acerca do número de afastamento ocorridos na empresa para percepção de auxílio-doença acidentário (cód.91) decorrente de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, assim como a origem da CAT expedida.

- DOS CUSTOS DE TRATAMENTO

Requer, ainda, autor que seja compelida a empresa a custear, previamente, tratamento integral nos casos de doenças ocupacionais, assegurado tratamento médico, consultas, exames, medicamentos, fisioterapia, assistência psicológica, dentre outros que se fizerem necessários, até a efetiva convalescença, nos termos do art. 949 do Código Civil, observado os arts. 95 e 97 do CDC.

No caso em tela, tem-se que a situação resta intrinsecamente ligada a configuração da doença ocupacional no âmbito da empresa, o que, ainda, se ressente de prova inequívoca nos autos, conforme na análise do pedido acima (expedição de CAT) procedida, pelo que se indefere por ora a pretensão.

- DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Requer o MPT que a empresa seja compelida a se abster de contratar trabalhadores temporários, fora das hipóteses legais (Lei nº 6.019/70), admitida tão somente a necessidade transitória de substituição de seu pessoal, com indicação precisa do trabalhador e dos motivos da substituição, bem como para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, com a devida comprovação destes fatos.

No que tange a tal item, tem-se que a empresa fora autuada no curso de duas ações de fiscalização procedida pelo Ministério do Trabalho. Em 18/5/2011, a empresa sofrera autuação (auto n. 018741576), na qual se verificara um numero de trabalhadores, via empresa temporária, significativo em relação a sua atividade-fim, constando do anexo do autor uma lista com um total de 169 trabalhadores prestando serviços nas funções basicamente de conferentes, conquanto houvesse operadores de empilhadeiras e estoquistas. No ano de 2013, quando da fiscalização em maio, constatado pelo auto de infração n. 200.877.330, que a empresa reincidira nessa prática de contratação de trabalhadores para sua atividade-fim, via empresa temporária, sob o argumento de aumento de demanda ou substituição transitória de pessoal regular e permanente, em número superior a 100 trabalhadores, mais precisamente de 273, o que vem se repetindo desde 2008, quando este número de temporários chegara a 786 para 1.123 efetivos, ou seja, mais da metade do quadro efetivo.

A prova da ilicitude praticada pela empresa é contundente, na medida em que contrata para funções que lhe são afetas como operadores de produção e conferente. Veja-se da própria justificativa, em relação à infração lavrada em maio/2012, que esse número de operadores chegara até 710 em setembro/2008 e de 303 em janeiro/2013, estes nos serviços de reciclagem e retalho de material. A simples expressão "acréscimo de serviço extraordinário" e "substituição transitória de pessoal regular e permanente" nos contratos deve ser precedida da prova do aumento da demanda a justificar o acréscimo de serviço ou ainda da prova dos empregados afastados a justificar a necessidade de substituição, o que não se vê da justificativa feita pela empresa e dirigida ao MTE, devidamente encartada nos autos. Logo, a contratação deve ser tida como burla à legislação trabalhista, até porque a empresa é reincidente no caso, sendo a prova cabal nesse sentido. Dessa forma, entendo que resta inequivocamente comprovado o aduzido pelo autor e ante a verossimilhança do direito e o dano de difícil reposição que novas contratações importam, acolho o pedido para fins de determinar que a empresa se abstenha de firmar novas contratações para prestação de serviços que utilizem mão-de-obra terceirizada em cargos inerentes a seu quadro de permanente, salvo as hipóteses previstas em lei devidamente comprovadas, cominando-se, em caso de descumprimento da ordem, uma multa diária no valor de R$10.000,00 por cada trabalhador contratado ao arrepio da lei, com reversão do valor ao Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos da lei, sem prejuízo da configuração de ilícito penal que fica sujeito o infrator.

ANTE o exposto, acolho em parte o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para fins de compelir a demandada, no que tange às pretensões em que a requerida apresenta resistência, conforme expressos nos autos de infrações juntados, a providenciar a adoção das seguintes medidas abaixo relacionadas:

> 1) Abster-se de submeter empregados, ainda que de forma eventual, a jornada superior a 10 horas diárias, nos termos do art. 59 da CLT, assim como que se abstenha de manter empregados trabalhando em dias destinados a repousos, aqui se englobando os feriados nacionais e religiosos, nos termos do artigo 67, 68 e 70 da CLT, salvo as hipóteses permitidas em lei para tanto e de abster-se de exigir labor em desrespeito à regra contida no art. 66 da CLT, de forma a garantir o intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas. Fica cominada, em caso de descumprimento da ordem, uma multa diária no valor de R$10.000,00 por infração constatada e por trabalhador, com reversão do valor ao Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos da lei, sem prejuízo da configuração de ilícito penal que fica sujeito o infrator;
>
> 2) Abster-se de firmar novas contratações para prestação de serviços que utilizem mão-de-obra terceirizada em cargos inerentes a seu quadro de permanente, salvo as hipóteses previstas em lei, a ser devidamente comprovadas, cominando-se, em caso de descumprimento da ordem, uma multa diária no valor de R$10.000,00 por cada trabalhador contratado ao arrepio da lei, com reversão do valor ao Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos da lei, sem prejuízo da configuração de ilícito penal que fica sujeito o infrator.

Considerando-se que a tutela é inibitória deve ser cumprida de imediato. DETERMINADO, ainda, que a empresa requerida proceda à juntada (inserção no processo), no prazo de quinze dias, de laudo com analise ergonômica de suas atividades por função e linha de produção, já que não consta do PPRA do período de junho/2012 a maio/2013 encartado nos autos, sob as penas do art. 359, I, do CPC

Oficie-se ao Órgão previdenciário nos termos determinados nesta ação.

Cumpra-se esta decisão. À Secretaria para expedir o mandado competente, inclusive com indicação da data designada para audiência nesta decisão.

Cientifiquem-se as partes da decisão, sendo o MPT na forma da lei.

Manaus, 19 (dezenove) de agosto de 2013.

Mônica Silvestre Rodrigues

Juíza Titular

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[MONICA SILVESTRE RODRIGUES]

13082015170082800000000538734

http://pje.trt11.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam

imprimir