



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ACPCiv 0010110-63.2022.5.18.0001
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA

I. RELATÓRIO.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou reclamatória trabalhista em face de CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA, todos qualificados nos autos. Alegou, em síntese, violação de direitos trabalhistas, motivo pelo qual formulou pedidos na exordial e, ao final, requereu a procedência dos mesmos.

Deu à causa o valor de R\$ 500.000,00.

Juntou documentos.

Citada, a reclamada compareceu em audiência, apresentou contestação e pugnou pela improcedência dos pedidos. Juntou documentos.

A parte reclamante apresentou impugnação.

Foi determinada realização de prova técnica.

Encerrada a instrução.

Razões finais.

Todas tentativas de conciliação frustradas.

É o relatório.

Decido.

II. FUNDAMENTAÇÃO.

- 1. "DA CARÊNCIA DA AÇÃO POR FALTA DE INTERESSE DE AGIR - FATOS ALEGADOS NESTA AÇÃO CIVIL PÚBLICA NÃO CONDIZEM COM A REALIDADE".**

As condições da ação estão satisfeitas, posto que, conforme teoria da asserção, o autor alega violação de direito laborais e pede tutelas compatíveis com o ordenamento jurídico. Rejeito.

1. LEGITIMIDADE. "INEXISTÊNCIA DE INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS".

Há legitimidade do MPT, posto que são alegadas violações relativas ao meio ambiente de trabalho da reclamada. Portanto, há direitos difusos ou, no mínimo, coletivos, para garantir a legitimidade.

Não é compreensível que ainda se discuta (em múltiplos tópicos inclusive) a legitimidade/possibilidade do pedido do MPT em pleno ano 2023 para ajuizar ação civil pública em vista da quantidade de infrações informadas na petição inicial.

O MPT pretende, da mera leitura da petição inicial, sanar infrações que a reclamada vem cometendo contra a coletividade dos trabalhadores que laboram na mesma.

Assim, possui legitimidade para agir, sendo que a postulação envolveu a coletividade dos trabalhadores, portanto o objeto é autorizado pela lei, conforme jurisprudência do TST:

(...) 2. LEGITIMIDADE ATIVA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. O Tribunal Regional registrou que não há dúvidas de que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade ativa, porquanto não busca "obter condenação genérica para posterior individualização em prol de pessoas específicas e determinadas; busca tão somente a condenação da empresa em obrigações de fazer e não fazer, relacionadas com o estrito cumprimento da legislação trabalhista pertinente à jornada de trabalho, a fim de evitar que esta seja executada de forma exaustiva, com implicações na saúde dos empregados, afetados pelo desgaste físico e emocional.". Com efeito, o Autor apontou o descumprimento de direitos trabalhistas de uma coletividade de empregados da Ré, em razão da inobservância de normas referentes à saúde e à segurança do trabalho, relacionadas à duração do labor. É pacífica a jurisprudência desta Corte em reconhecer a legitimidade ativa do Parquet nas ações coletivas para a tutela dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de trabalhadores integrantes da categoria. É o que se extrai, inclusive, da interpretação sistemática dos artigos 127, caput, e 129, III, da CF/88 e 83, III, da Lei Complementar 75/93, 81 e 82 da Lei 8.073/90, não havendo falar, pois, em ilegitimidade ativa. Recurso de revista não conhecido. 3.

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS. SÚMULA 126/TST. O Tribunal Regional, após análise das provas dos autos, destacou ser "incontroversa a prática das irregularidades apuradas nos Autos de Infração n. 023366532, n. 023307870, n. 023307889, decorrente do processo n. 46212.014338 /2010-34 (fls. 85/89), e nos Autos de infração n. 200.406.680 (fl. 98/99), 200.408.698 (fl. 100/101), 200.406.701 (fl. 102/103), 200.406.728 (fl. 104 /105), 200.406.710 (fls. 106/107), decorrentes do processo n. 462012.000561/2013-47, consistentes na violação das regras de jornada de trabalho, porquanto confirmadas pela própria ré, em sede de contestação, bem como nas audiências administrativas, nas quais compareceu a fim de defender seus interesses". Consignou que "desde o ano de 2011 que a situação irregular é recorrente". Registrou que "o relatório fiscal apresentado prova o contrário, que mesmo em 2013, ainda era recorrente a jornada de trabalho além das dez horas diárias e as demais irregularidades outrora verificadas". Concluiu que restou comprovada a prática reiterada dos atos ilícitos relativos ao labor além de dez horas diárias, inobservância do intervalo interjornadas e do descanso semanal remunerado, bem como o trabalho aos feriados. Logo, somente com o revolvimento de fatos e provas seria possível conclusão diversa, o que não se admite, ante o óbice da Súmula 126/TST, inviabilizando a análise da apontada violação de dispositivos de lei. A questão não restou analisada sob o enfoque dos artigos 7º, XV e XXVI, da CF, 61 e 611, § 1º, da CLT, carecendo de prequestionamento. Incide a Súmula 297/TST como óbice ao conhecimento da revista. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR - 855-09.2013.5.09.0014 , Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 19/09/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09 /2018).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa para postular em juízo pretensões referentes aos interesses metaindividuais (ou coletivos latu sensu), aí compreendidos os difusos, os coletivos strictu sensu e os individuais homogêneos, principalmente quando de relevante interesse social. Neste sentido, a Constituição Federal assegura, no seu artigo 129, a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para tutelar "outros interesses difusos e coletivos", compreendendo-se nesses os de caráter trabalhista. In casu, após a lavratura de três autos de infração da Superintendência Regional do Trabalho de Ceará e a instauração do inquérito civil público, o Parquet

intentou com a presente ação civil pública sanar irregularidades acerca da não concessão dos intervalos interjornada e do repouso semanal remunerado e do desrespeito à escala de revezamento para trabalho aos domingos. Destarte, constata-se que a pretensão do Ministério Público não é de reparação de lesões individuais, mas sim de tutela de interesses metaindividuais, uma vez que a ação destina-se, em última análise, à proteção de interesse comum a um grupo de trabalhadores que prestam serviços para a ré (direitos coletivos strictu sensu e individuais homogêneos). Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL COLETIVO. ÔNUS DA PROVA. O inquérito civil goza de presunção relativa de veracidade que, assim, deve ser afastada por prova segura em contrário. Na hipótese, todavia, segundo consignou o Regional, a reclamada não logrou produzir contraprova hábil a desconstituir os fatos narrados nos autos de infração. A manutenção do entendimento de existência das irregularidades praticadas pela ora recorrente decorreu da conclusão do Regional no tocante à suficiência do acervo probatório apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, não havendo que se falar em violação dos artigos 818 da CLT, 333, I, do CPC, 5º, LIV e LV, da CF. Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. 1. Ficou reconhecido que a empresa, de forma recorrente, sonogou aos empregados os intervalos entre as jornadas e o descanso semanal remunerado, bem como desrespeitou a escala de revezamento para trabalho aos domingos, fatos que, a toda evidência, põem em xeque a saúde e a segurança dos trabalhadores, ensejando, assim, a reparação moral, conforme autoriza o artigo 927 do Código Civil. A lesão à ordem jurídica, assim, transcendeu a esfera subjetiva dos empregados prejudicados, de modo a atingir objetivamente o patrimônio jurídico da coletividade e gerar repercussão social. Cuida-se, portanto, de ofensa a direitos trabalhistas metaindividuais, hábil a ensejar a configuração de dano moral coletivo em virtude de intolerável infração às normas que integram o ordenamento jurídico. 2. No que se refere ao valor arbitrado, entendo que a indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$20.000,00 (vinte mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido, a condição da vítima e a capacidade financeira do reclamado, está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1014-83.2011.5.07.0011 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 29/05/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018)

Rejeito.

1. TUTELA. Obrigações de fazer e não fazer. Unidades situadas em Goiânia.

Trata-se de demanda em face da reclamada que foi autuada por diversas infrações e, mesmo após largo espaço de tempo no inquérito promovido pelo MPT, não saneou todas as infrações e nem realizou TAC - Termo de Ajustamento de Conduta.

Importante separar duas questões: a sentença sobre o objeto da inicial e a execução ou cumprimento da sentença. No caso, as perícias realizadas neste processo tinham por objeto verificar o cumprimento da decisão liminar deferida.

Ambas perícias verificaram que ainda persiste na reclamada parte das agressões verificadas na inspeção da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Entretanto, essas questões são executivas e serão analisadas por ocasião da execução das multas - embora relevantes para fins de tornar definitiva a tutela e para fins de aplicação da indenização por danos morais.

Em reforço: o que define a necessidade ou não da tutela nessa ação são os fatos pretéritos da época da inspeção. Aquela situação grave verificada pela auditoria não pode continuar.

Verifico que os pedidos do MPT se baseiam nos autos de infração aplicados e são norteados pela legislação vigente.

A reclamada alega que observou “as medidas a que a Requerida foi compelida a observar já foram espontaneamente cumpridas antes mesmo do ajuizamento desta ação”, o que não se verificou com inteireza nem no inquérito e nem nas perícias.

A reclamada ainda alega que “os únicos documentos colacionados pelo Requerente se tratam de relatório de fiscalização realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, não havendo prova efetiva de que a Requerida não cumpra suas obrigações enquanto empregadora”. Entretanto, os autos de infração têm presunção de legitimidade/veracidade, sendo que a reclamada não afastou tal presunção.

Cabia à reclamada, no curso do inquérito, demonstrar o adequado cumprimento (o que se verificou só parcialmente nas perícias) e realizar o TAC para dar garantia ao MPT da continuidade do cumprimento (ou mesmo ganhar prazo para tanto). Não o fazendo, demonstra desprezo pela segurança do meio ambiente do trabalho e deve ser condenada nos exatos termos da tutela já antecipada, que torno definitiva:

“MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou a presente Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência em face do **CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA** alegando que “empregadora em questão possui um frágil sistema de gestão de saúde e segurança de seus empregados, o qual não prioriza a prevenção de doenças em seus trabalhadores”.

Informou que entre os meses de março e maio de 2020 foi realizada fiscalização pela Auditoria Fiscal do Trabalho na requerida e lavrados 14 autos de infração.

Alegou que, durante a instrução do Inquérito Civil 000919.2020.18.000/6, a empresa não assinou os termos de ajuste de Conduta sob o argumento que inexistem as irregularidades e que já cumpria o TAC proposto pelo Ministério Público.

Diz que os documentos apresentados pela requerida não demonstram o saneamento das irregularidades apontadas, conforme laudos técnicos elaborados pelo Setor Pericial da PRT da 18ª Região e de relatório indicado na ação.

Requer seja determinado o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer em **todas as suas unidades situadas em Goiânia**, sob pena de multa, a fim de “restaurar a ordem jurídica lesada pela conduta da ré, assegurar a incolumidade física e a saúde dos seus empregados atuais e futuros” e garantir que a ré “cumpra seu papel social e passe a respeitar, de forma efetiva, os preceitos regulamentares, legais e constitucionais que dispõem sobre a segurança e saúde no trabalho”:

“1. Abster-se de exigir ou admitir o transporte manual de cargas por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.1 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

2. Garantir que a carga suportada seja reduzida quando se tratar de trabalhadora mulher e de trabalhador menor nas atividades permitidas por lei, conforme disposto no

art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.1.1 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

3. Observar os seguintes requisitos no levantamento, manuseio e transporte individual e não eventual de cargas, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.2 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado:

a) os locais para pega e depósito das cargas, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da Análise Ergonômica do Trabalho - AET, devem ser organizados de modo que as cargas, acessos, espaços para movimentação, alturas de pega e deposição não obriguem o trabalhador a efetuar flexões, extensões e rotações excessivas do tronco e outros posicionamentos e movimentações forçadas e nocivas dos segmentos corporais; e

b) as cargas e equipamentos devem ser posicionados o mais próximo possível do trabalhador, resguardando espaços suficientes para os pés, de maneira a facilitar o alcance, não atrapalhar os movimentos ou ocasionar outros riscos.

4. Vedar o levantamento não eventual de cargas que possa comprometer a segurança e a saúde do trabalhador quando a distância de alcance horizontal da pega for superior a 60 cm (sessenta centímetros) em relação ao corpo, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.2.1 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

5. Garantir que o transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico observem a carga, a frequência, a

pega e a distância percorrida, para que não comprometam a saúde ou a segurança do trabalhador, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.3 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

6. Garantir que na movimentação e no transporte manual não eventual de cargas sejam adotadas uma ou mais das seguintes medidas de prevenção, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.5.4 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado:

a) implantar meios técnicos facilitadores;

b) adequar o peso e o tamanho da carga (dimensões e formato) para que não provoquem o aumento do esforço físico que possa comprometer a segurança e a saúde do trabalhador;

c) limitar a duração, a frequência e o número de movimentos a serem efetuados pelos trabalhadores;

d) reduzir as distâncias a percorrer com cargas, quando aplicável; e

e) efetuar a alternância com outras atividades ou

pausas suficientes, entre períodos não superiores a duas horas.

7. Garantir que todo trabalhador designado para o transporte manual não eventual de cargas receba orientação quanto aos métodos de levantamento, carregamento e deposição de cargas, conforme disposto no art. 157, inciso I, da

CLT, c/c o item 17.5.5 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

8. Indicar, em lugar visível do equipamento utilizado na movimentação de materiais, a carga máxima de trabalho permitida, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 11.1.3.2 da NR-11, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por equipamento irregular.

9. Submeter os operadores de equipamento de transporte com força motriz própria a treinamento específico, abstendo-se de permitir a operação de equipamento de transporte motorizado por trabalhador que não seja habilitado, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 11.1.5 da NR-11, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

10. Garantir que os operadores de equipamentos de transporte motorizados sejam habilitados e só possam dirigir se durante o horário de trabalho portarem um cartão de identificação, com o nome e fotografia, em lugar visível, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 11.1.6 e 11.1.6.1 da NR-11, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

11. Garantir que o material armazenado esteja disposto de forma a evitar a obstrução de portas, equipamentos contra incêndio, saídas de emergências, etc., e que o material empilhado fique afastado das estruturas laterais do prédio a uma distância de pelo menos 0,50m (cinquenta centímetros), conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 11.3.2 e 11.3.3 da NR-11, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por irregularidade constatada.

12. Garantir que a disposição da carga não dificulte o trânsito, a iluminação e o acesso às saídas de emergência e para que o

armazenamento obedeça aos requisitos de segurança especiais a cada tipo de material, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 11.3.4 e 11.3.5 da NR-11, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por irregularidade constatada.

13. Abster-se de impedir ou de dificultar a saída dos operadores de checkout dos postos de trabalho, a qualquer momento da jornada, para atendimento às suas necessidades fisiológicas, em atenção ao disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c /c o item 4.2 do Anexo I da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

14. Garantir que todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout recebam treinamento, cujo objetivo é aumentar o conhecimento da relação entre o seu trabalho e a promoção à saúde, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.1 do Anexo I da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado.

15. Observar os seguintes requisitos em relação ao treinamento dos trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 7.2, 7.2.1, 7.3, 7.4 e 7.6 do Anexo I da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado:

15.1. O treinamento deve conter noções sobre as medidas de prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a:

a) posto de trabalho;

b) manipulação de mercadorias;

- c) organização do trabalho;
- d) aspectos psicossociais do trabalho; e
- e) lesões ou agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout.

15.2. Cada trabalhador deve receber treinamento inicial com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, e treinamento periódico anual com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.

15.3. Os trabalhadores devem ser informados com antecedência sobre mudanças que venham a ocorrer no processo de trabalho.

15.4. O treinamento deve incluir a disponibilização de material didático com os tópicos mencionados no pedido 15.1 e alíneas.

15.6. A elaboração do conteúdo técnico e avaliação dos resultados do treinamento devem contar com a participação de integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver, do médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e dos responsáveis pela elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

16. Realizar a Avaliação Ergonômica Preliminar – AEP das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas na NR-17, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.3.1 da NR-17, com a redação da Portaria

MTP 423/2021, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por AEP irregular.

17. Realizar a Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho quando observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada da situação; identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas; sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea "c" do subitem 1.5.5.1.1 da NR-01; ou indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c /c o item 17.3.2 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por AET irregular.

18. A AET deve abordar as condições de trabalho, conforme estabelecido na NR-17, incluindo as seguintes etapas:

a) análise da demanda e, quando aplicável, reformulação do problema; b) análise do funcionamento da organização, dos processos, das situações de trabalho e da atividade; c) descrição e justificativa para definição de métodos, técnicas e ferramentas adequados para a análise e sua aplicação, não estando adstrita à utilização de métodos, técnicas e ferramentas específicos; d) estabelecimento de diagnóstico; e) recomendações para as situações de trabalho analisadas; e f) restituição dos resultados, validação e revisão das intervenções efetuadas, quando necessária, com a participação dos trabalhadores, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 17.3.3 da NR-17, com a redação da Portaria MTP 423/2021, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por AET irregular.

19. Garantir que a Avaliação Ergonômica Preliminar – AEP e a Análise Ergonômica do Trabalho – AET façam o levantamento correto e adequado de todos os riscos ergonômicos existentes nos estabelecimentos, nos termos da NR-17, inclusive dos riscos relativos à jornada de trabalho de 12x36 horas para os operadores de checkout, além de implementar as medidas voltadas à correção das irregularidades que vierem a ser encontradas nos mencionados documentos, sob pena de incorrer na multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por unidade mantida em desacordo com a AEP ou AET.

20. Realizar inspeção de segurança periódica nos vasos de pressão, de acordo com os prazos estabelecidos na NR-13, que deverá contemplar os exames externo e interno, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 13.5.4.5 da NR- 13, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por irregularidade constatada em relação a cada vaso de pressão.

21. Manter o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT dimensionado de acordo com o Quadro II da NR-04, em atenção ao disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 4.2 da NR-04, devendo abster-se de indicar profissionais integrantes do SESMT de outra unidade da Federação para compor o SESMT da empresa em Goiás, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

22. Garantir que o médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO elabore relatório analítico do Programa, anualmente, considerando a data do último relatório, contendo, no mínimo os seguintes requisitos, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.6.2 da NR-07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular:

a) o número de exames clínicos realizados;

b) o número e tipos de exames complementares realizados;

c) estatística de resultados anormais dos exames complementares, categorizados por tipo do exame e por unidade operacional, setor ou função;

d) incidência e prevalência de doenças relacionadas ao trabalho, categorizadas por unidade operacional, setor ou função;

e) informações sobre o número, tipo de eventos e doenças informadas nas CAT, emitidas pela organização, referentes a seus empregados;

f) análise comparativa em relação ao relatório anterior e discussão sobre as variações nos resultados.”

23. Garantir que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO seja parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados, devendo estar harmonizado com o disposto nas demais NR, além de atender às seguintes diretrizes, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 7.3.1 e 7.3.2 da NR- 07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular:

a) rastrear e detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; b) detectar possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais;

c) definir a aptidão de cada empregado para exercer suas funções ou tarefas determinadas;

d) subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização;

e) subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais;

f) subsidiar decisões sobre o afastamento de empregados de situações de trabalho que possam comprometer sua saúde;

g) subsidiar a emissão de notificações de agravos relacionados ao trabalho, de acordo com a regulamentação pertinente;

h) subsidiar o encaminhamento de empregados à Previdência Social;

i) acompanhar de forma diferenciada o empregado cujo estado de saúde possa ser especialmente afetado pelos riscos ocupacionais;

j) subsidiar a Previdência Social nas ações de reabilitação profissional;

k) subsidiar ações de readaptação profissional; e

l) controlar da imunização ativa dos empregados, relacionada a riscos ocupacionais, sempre que houver recomendação do Ministério da Saúde.

24. Garantir que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO inclua ações de vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a

demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos, e de vigilância ativa da saúde ocupacional, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos na NR- 7, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.3.2.1 da NR-07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734 /2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

25. Garantir que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO seja elaborado considerando os riscos ocupacionais identificados e classificados pelo Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.5.1 da NR-07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734/2020, sob pena de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

26. Garantir que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO inclua a avaliação do estado de saúde dos empregados em atividades críticas, como definidas na NR-07, considerando os riscos envolvidos em cada situação e a investigação de patologias que possam impedir o exercício de tais atividades com segurança, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.5.1 da NR-07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734/2020, sob pena de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

27. Garantir que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO obedeça aos seguintes requisitos, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 7.5.4 da NR-07, com a redação da Portaria SEPRT 6.734/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular:

a) descreva os possíveis agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR;

b) contenha planejamento de exames médicos clínicos e complementares necessários, conforme os riscos ocupacionais identificados, atendendo ao determinado nos Anexos desta NR;

c) contenha os critérios de interpretação e planejamento das condutas relacionadas aos achados dos exames médicos;

d) seja conhecido e atendido por todos os médicos que realizarem os exames médicos ocupacionais dos empregados; e

e) inclua relatório analítico sobre o desenvolvimento do programa, conforme o subitem 7.6.2 desta NR.

28. Garantir a implementação, por estabelecimento, do gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, que deverá constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c /c os itens 1.5.3.1 e 1.5.3.1.1 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

29. Elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas conforme o item 1.5.4.4.5 da NR-01, nos termos do art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 1.5.5.2.1 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

30. Garantir que para as medidas de prevenção seja definido cronograma,

formas de acompanhamento e aferição de resultados, nos termos do art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 1.5.5.2.2 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

31. Garantir que haja a implementação e o acompanhamento das medidas de prevenção e que a implementação das medidas de prevenção e os respectivos ajustes sejam registrados, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 1.5.5.3 e 1.5.5.3.1 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

32. Garantir que o desempenho das medidas de prevenção seja acompanhado de forma planejada e contemple a verificação da execução das ações planejadas; as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho; e o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 1.5.5.3.2 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por Programa irregular.

33. Desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 1.5.5.4.1 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

34. Garantir que o controle da saúde dos empregados seja um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-07, conforme disposto no art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 1.5.5.4.2 da NR-01, com a redação da Portaria SEPRT 6.730/2020, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

35. Conceder aos seus empregados cuja jornada exceda de 6 horas, intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, 1 hora, e, salvo acordo individual ou norma coletiva em contrário, no máximo, de 2 horas, e intervalo de 15 minutos para os empregados que trabalham além de 4 e até 6 horas diárias, conforme disposto no art. 71, § 1º, da CLT, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado.

35.1. O intervalo mínimo de 1 hora para refeição e descanso, na jornada de trabalho superior a 6 horas, poderá ser reduzido para 30 minutos, mediante autorização através de convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do art. 611-A, III, da CLT, com redação da Lei nº13.467/2017."

É o relatório.

Decido.

Saliente-se que para a concessão da tutela de urgência, devem estar presentes os requisitos constantes do artigo 300 do Novo Código de Processo Civil, quais sejam, a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, cabendo destacar que é ônus da parte interessada demonstrar, de modo cabal, o preenchimento de tais requisitos.

No caso em tela verifica-se que os documentos acostados aos autos, especialmente os autos de infração, são provas suficientes das infrações com presunção de legitimidade.

Logo, presente a fumaça do bom direito.

Oportuno ressaltar que o esforço do MPT em negociar o TAC e a recusa injustificável da reclamada reforçam a necessidade da tutela.

Por fim, resta caracterizado o perigo da demora, uma vez que se trata de empresa de grande porte que está colocando em risco a saúde de um grande número de trabalhadores, em meio a uma onda de pandemia, com esgotamento dos recursos de saúde pública.

Portanto, defiro a tutela de urgência tal como pleiteada, devendo a requerida **comprovar nos autos o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer, no prazo de 48 horas, sob pena de incidência das multas estipuladas acima até o cumprimento da medida.**

Expeça a Secretaria, COM URGÊNCIA, o competente mandado de intimação”.

Em reforço, nos moldes da tutela de urgência, este juiz considerou razoáveis as multas propostas pelo MPT, pelo que as defiro conforme requeridos.

Condeno a reclamada no importe de R\$3.500,00 a favor de cada perito (R\$7.000,00 no total), posto que sucumbente, ainda que parcialmente, no objeto das mesmas.

1. DANOS MORAIS COLETIVOS.

Nos moldes da jurisprudência do TST, a conduta da reclamada, ao alcançar o meio ambiente de trabalho de um sem número de trabalhadores, permite a condenação em dano moral coletivo:

"A) AGRADO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. MEDIDA COMPENSATÓRIA, PUNITIVA E PEDAGÓGICA. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 944 do CCB, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA . PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. MEDIDA COMPENSATÓRIA, PUNITIVA E PEDAGÓGICA. CRITÉRIO DE FIXAÇÃO. A configuração do dano moral coletivo exige a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensiva atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. No âmbito das relações de trabalho, as situações de dano moral coletivo tendem a traduzir uma linha de conduta reiterada de entidades que têm papel relevante no mundo do trabalho, como as empresas e

entidades dirigidas à contratação e gestão de mão de obra. Desde que a conduta envolva distintos trabalhadores, em torno de atos jurídicos distintos, caracterizando-se por significativa lesividade, de modo a tornar relevante seu impacto em certa comunidade, pode despontar o dano moral coletivo trabalhista. O dano moral coletivo, portanto, configura-se, em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social . Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Evidentemente, ensejam a configuração do dano moral coletivo lesões macrosociais decorrentes de estratégias de atuação de empreendimentos econômicos e/ou sociais que se utilizam de caminhos de contratação de força de trabalho humana mediante veículos manifestamente precarizadores de direitos trabalhistas, um dos quais o direito a um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado (art. 225, caput , da CF). A esse respeito, vale ressaltar que a CLT determina a obrigação de as empresas cumprirem e fazerem cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT, e art. 7º, XXII, da Constituição ("redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança") . Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. No caso concreto , a Empresa Demandada foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em face da constatação, através do conjunto probatório produzido nos autos, do reiterado descumprimento de normas referentes à segurança e medicina do trabalho, principalmente relacionadas à ausência de PPRA ou PCMAT para cada canteiro de obra . Não há dúvida, pois, de que a conduta omissiva e negligente da Reclamada em relação às normas de segurança e medicina do trabalho, implicou lesão macrosocial que atingiu toda a comunidade laboral a ela circundante. Fixadas tais premissas fáticas, verifica-se que a conduta da Reclamada contraria a ordem jurídica nacional, consubstanciada nos fundamentos (art. 1º, caput) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, caput). Tais fundamentos e objetivos, encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício

de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa. A partir desse contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (caput do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Na mesma linha de coerência, a Carta Máxima estabelece a disposição geral da ordem social (Capítulo I do Título VIII), enfatizando que esta tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Assim, à luz da fundamentação constante no acórdão recorrido, extrai-se que a conduta praticada pela Reclamada, de fato, causou dano moral de ordem coletiva. Quanto ao valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, registre-se que não há na legislação pátria delineamento do valor a ser fixado a tal título. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. No caso em exame, sobressaem do acórdão recorrido a repetição do descumprimento de algumas normas referentes à segurança e medicina do trabalho, principalmente relacionadas a ausência de PPRA ou PCMAT para cada canteiro de obra; bem como a existência de acidentes e doenças laborais; além da demonstrada ausência de compromisso integral da Demandada em propiciar ambiente harmônico e saudável aos seus trabalhadores, pois, mesmo diante das inspeções do ente ministerial, não se adequou às exigências afetas à segurança e medicina do trabalho, o que foi comprovado pelas diversas irregularidades descritas no acórdão recorrido. Por outro lado, o TRT também ponderou que a Demandada se trata de empresa de pequeno porte e que "fez prova de que está buscando corrigir o comportamento negligente anteriormente demonstrado em matéria de segurança e medicina do trabalho". Nesse ver, mesmo considerando tais premissas ponderadas pela Corte de origem, conclui-se que, tendo em vista a

gravidade e a repetição de condutas lesivas, o bem jurídico atingido, a extensão do dano, o grau de culpa do ofensor e a sua capacidade econômica, e o caráter pedagógico da medida, certo é que o montante indenizatório arbitrado na origem se mostra abaixo do padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, devendo ser majorado para se adequar aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-394-81.2018.5.09.0072, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/09/2021).

A resistência da reclamada em sanear todas essas questões administrativamente no longo inquérito, demonstra a necessidade da reclamada ser condenada em valor que tenha caráter pedagógico. Não bastasse, as perícias confirmaram a insistência da reclamada em manter parte relevante das infrações. Assim, considerando os fatos, fixo a indenização em R\$350.000,00.

III. DISPOSITIVO.

Ante o exposto, na ação ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de CARREFOUR COMERCIO E INDUSTRIA LTDA acolho parcialmente os pedidos, conforme fundamentação, parte integrante deste dispositivo para todos os efeitos.

LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULOS E POR ARTIGOS.

Quanto ao juros e correção monetária, deverá ser observado o seguinte:

“Extrai-se da leitura do acórdão proferido em embargos de declaração opostos na ADC 58/STF, publicado em 09/12/2021, que, na fase pré-judicial, a atualização dos débitos trabalhistas será efetuada aplicando-se IPCA-E (TR declarada inconstitucional), observando-se as épocas próprias, assim consideradas o vencimento de cada obrigação (art. 459, § 1º, da CLT e Súmula 381 do TST). Portanto, esclarecido que não há juros de mora de 1%, na fase pré-processual.

Na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação, incide a taxa SELIC a qual já compreende juros e correção monetária.

Vale lembrar que, para os débitos trabalhistas, os juros de mora sempre foram computados a partir do ajuizamento da ação, tendo a jurisprudência do STF consolidado o entendimento de que aplica-se a taxa SELIC (juros e correção monetária).

Este Regional editou a RECOMENDAÇÃO No 4/2021, nos seguintes termos:

(...)

I.1 - Incidência do IPCA-E, na fase pré-judicial, assim compreendida entre o vencimento da obrigação e a data do ajuizamento da ação.

I.2 - Incidência da taxa SELIC, a partir da data do ajuizamento da ação.

(...)

A RECOMENDAÇÃO No 4/2021 do TRT 18a REGIÃO, nos termos acima transcritos, está em conformidade com acórdão STF ED-ADC 58/DF.”

(TRT18, ROT-0010635-16.2020.5.18.0001, Rel. ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS, Terceira Turma, 11/08/2022).

Quanto à indenização/compensação por dano moral, deve ser observada a taxa SELIC (juros e correção monetária) a partir desta decisão que arbitrou o valor, na forma da jurisprudência:

“Em relação à aplicação da Súmula 439 do TST, esta Turma já examinou a questão no ROT-0011745-08.2020.5.18.0015, relatado pelo Exmo Desembargador Gentil Pio de Oliveira, julgado na sessão do dia 17.11.2021, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

‘Considerando que a Súmula 439 do TST está parcialmente superada em razão do julgamento proferido pelo STF nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5.867 e 6.021, a reparação por danos morais deve ser atualizada pela taxa SELIC (juros e correção monetária) a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor, não havendo falar em

incidência de juros de mora a partir do ajuizamento da ação.” (TRT18, ROT - 0010224-37.2020.5.18.0012, Rel. IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª TURMA, 05/08 /2022)

Custas processuais pela ré no importe de R\$7.000,00, calculadas sobre R\$350.000,00 valor PROVISÓRIO da condenação.

Cumpra-se.

GOIANIA/GO, 17 de abril de 2023.

JOSE LUCIANO LEONEL DE CARVALHO

Juiz do Trabalho Substituto