



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

11. Programa de controle de saúde (obrigação de fazer).

Conforme averiguado pelo *expert*, a ré não apresentou o PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais, e o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde referentes ao ano de 2000, presumindo-se sua inexistência. E, com relação aos períodos subsequentes, juntou documentos padronizados, sem a especificação de aspectos relevantes à medicina e saúde do trabalho, tais como as efetivas jornadas de trabalho, pausas, exigências posturais etc.

Em princípio, não vislumbro óbice na confecção de PPRA e PCMSO padronizados, já que os estabelecimentos bancários são similares, com funções até mesmo idênticas. O que não se admite, todavia, é a inobservância das regras previstas na Portaria n.º 3.214/78 do MTE, que exige a adoção, por parte das empresas, de uma metodologia de ação que garanta a preservação da saúde dos trabalhadores frente aos riscos dos ambientes de trabalho, identificando precocemente qualquer desvio que possa comprometer a integridade daqueles. Não foi o que ocorreu na hipótese, porquanto o programa de prevenção de riscos da ré se mostrou retórico, prejudicando o efetivo controle médico da saúde dos obreiros.

Realmente, como se não bastasse os desrespeitos às regras de ergonomia acima descritas (“item 9”), o perito judicial constatou que o PCMSO de 2007 nem mesmo traz orientação à emissão de CAT e de rastreamento de LER/DORT, infringindo as disposições previstas no art. 169 da CLT e 336 do Regulamento da Previdência Social, normas também já mencionadas acima. Além disso, o programa da ré não informa quais funcionários efetivamente estão expostos aos riscos ambientais, em flagrante desrespeito às normas de medicina e segurança do trabalho (fls. 1591). Não por menos, a conclusão pericial foi no sentido de que o PCMSO trazido com a defesa se limita a trazer “*informações incompletas e tecnicamente deficientes*” (vide fls. 14 e 21 do laudo FUNDACENTRO).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Portanto, com base no art. 7º, XXII da Constituição Federal, acolho o pedido e condeno o Banco réu a elaborar e implementar programas de efetiva prevenção e controle de riscos ambientais, observado o seguinte:

- a) A ré deverá analisar a realidade do trabalho executado por seus empregados, nos termos da NR-09 da Portaria 3.214/78, elaborando PCMSO que contenha a descrição detalhada de cada função, com os respectivos riscos e a periodicidade dos exames médicos, nos moldes da NR-07 da mesma Portaria;
- b) Para os empregados expostos a riscos de doenças ocupacionais, especialmente os do setor do *bankfone* e os operadores de caixas, ou os que se situem em situações que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional (ambiente em desacordo com a NR-17), os exames médicos periódicos deverão ser realizados em intervalos de no máximo 01 (um) ano, conforme item 7.4.3.2, “a”, da NR-07;
- c) O PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo tais ações ser objeto de relatório anual que, necessariamente, 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 da NR-07 (item 7.4.6).

12. Discriminação aos portadores de LER/DORT (obrigações de não fazer). Segundo as narrativas iniciais, ainda, a ré teria implantado uma



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

política de discriminação aos trabalhadores acometidos de LER/DORT, realizando dispensas indevidas ou mesmo forçando os lesionados a pedir demissão, mediante condutas equiparadas ao assédio moral. Tais assertivas também foram embasadas em provas produzidas na seara administrativa, devidamente carreadas como Procedimento Preparatório – PP n.º 3.604/02 (volumes XX e XXXIV a XXXVII apartado). Em resposta, o Banco escreveu que jamais submeteu seus empregados a procedimentos vexatórios ou discriminatórios e aduziu ter instituído um frutífero programa de reabilitação profissional desde 2003, não havendo se falar em assédio moral.

Pois bem. As investigações administrativas relativas à discriminação contaram com a participação ativa do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região e dão conta de que a ré, efetivamente, realizou a rescisão contratual de uma série de funcionários acometidos de doença (vide fls. 4/28 do volume XXXIV apartado). Nesse ponto, mostra-se cristalina a preambular ao transcrever relatos como o prestado pelos trabalhadores Luciana Coelho Lanza (fls. 24), Ricardo Gonçalves Neto (fls. 27), Roberto Donate (fls. 31), Tadeu Queiroz da Silva (fls. 34/35) e Denise Notaro (fls. 38/39), aos quais ora se faz remissão. Os TRCTs juntados com o volume XXXV apartado, por sua vez, evidenciam que não foram poucos os obreiros doentes dispensados pela ré.

Outrossim, os depoimentos copiados às fls. 1139/1222 (sentenças judiciais) dão conta que a discriminação atingiu uma gama variada de trabalhadores, inclusive depois de ajuizada a presente ação, não se limitando àqueles apontados pelo *Parquet*. Note-se, no particular, que se tratam de relatos colhidos judicialmente, com a observância do princípio da ampla defesa e do contraditório, sendo que tais relatos acabaram por consubstanciar, em muitos casos, decisões já transitadas em julgado.

Sendo assim, entendo fragilizada a tese defensiva de que o Banco jamais



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

discriminou ou assediou moralmente seus funcionários, restando demonstrado que esta prática era mais habitual do que deveria, constituindo quase um padrão de comportamento daquele, obviamente com algumas exceções (vide decisão copiada às fls. 1564/1567, que julgou improcedente o pedido de assédio moral por ausência de provas). A discriminação, ademais, não se restringia às dispensas, tendo a perícia aferido a existência de algumas situações de isolamento e tratamento humilhante aos portadores de doença, que, em outros, eram tratados como um estorvo dentro do Banco, circunstâncias que estimulavam pedidos de demissão (vide fls. 1596).

Também neste aspecto aponto três julgados proferidos em face do Banco Itaú, constantes nestes autos e esclarecedores sobre a matéria:

1º) “... a dispensa da reclamante caracterizou-se como obstativa, pois a impediu de gozar o benefício acidentário que decorreria da doença profissional desenvolvida pelo labor para a reclamada. Acaso a ré cumprisse com sua obrigação, expedindo novo CAT, com encaminhamento da reclamante ao INSS, para tratamento da doença profissional, ela receberia auxílio-doença acidentário, findo o qual se iniciaria o prazo estabilitário de que trata o art. 118 da Lei 8.213/91...” (excerto da sentença proferida pela MM. Juíza Dra. Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro, no Processo n.º 1029/2004, da 20ª VT/SP – vide fls. 1171).

2º) “Em segundo lugar, ao contrário do alegado pela reclamada, não houve ato jurídico perfeito, porque o autor, quando da homologação da rescisão, manifestou-se contrário ao despedimento, anotando no verso do TRCT que estava em tratamento médico em razão de LER/DORT e que estava com cirurgia marcada (fls. 16-verso), e esse fato não podia ter sido desprezado pela reclamada e nem mesmo pelo Fiscal do Trabalho que os atendeu” (trecho do julgado da lavra do MM. Juiz Dr. Marcelo Donizeti Barbosa, nos autos do Processo n.º 663/2003, da 39ª VT/SP – vide fls. 1186).

3º) “A prova produzida não afasta a conclusão de que a querelante, ao ser dispensado, encontrava-se em recuperação de enfermidade incapacitante diagnosticada e aceita pelo INSS, e essa enfermidade teve nexos com o posto ocupado na instituição bancária” (fragmento da sentença prolatada pelo MM. Juiz Dr. Alvaro Emanuel de Oliveira Simões, no Proc. n.º 00095/2008, da 57ª VT/SP – fls. 1222).

Mais uma vez, cumpre salientar que imposição de metas de controle de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

qualidade de serviço e o incentivo à produtividade constituem medidas lícitas e insertas no poder diretivo patronal. Entretanto, tais medidas devem ser adotadas em consonância com o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos maiores da República Federativa do Brasil (art. 1º, I e IV da CF/88) e que orientam tanto a ordem social quanto a econômica (arts. 170 e 193 da Lei Maior). Devem, além disso, respeitar a função social da empresa e do contrato, observado o princípio da boa-fé objetiva, que traça deveres de conduta para ambas as partes da relação de emprego (arts. 421 e 422 do Código Civil), sob pena de, ao priorizar apenas um lado da relação contratual, como ocorreu na hipótese, descambar na figura do abuso de direito, comportamento tipificado como ilícito pelo art. 187 do Código Civil.

De outra sorte, cumpre destacar que o Banco Itaú avançou consideravelmente no quesito da reabilitação profissional, tendo implementado, desde 2003, um programa reconhecido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida (fls. 979) e considerado eficiente, nestes autos, pela própria FUNDACENTRO (fls. 1265). Neste aspecto, entendo que apesar de o laudo dispor que o programa é insuficiente por traduzir um procedimento “*que acompanha a gestão do trabalho na empresa, focado na readaptação de pessoas ao mesmo ambiente e a lógica de gestão de trabalho*” (fls. 31 do laudo), não houve, por parte da perícia ou do autor, qualquer indicação objetiva de parâmetro alternativo efetivamente capaz de ser adotado.

Diante desses fatos, excetuada apenas a questão da reabilitação, acato novamente a conclusão pericial, inclusive no que tange à uniformidade do assédio moral (fls. 1597), eis que configurada a existência de um verdadeiro assédio estratégico por parte da ré, com organização de suas estruturas e políticas não apenas na maximização do lucro, como também na exclusão daqueles que não se enquadram no perfil gerencial do Banco, notadamente os



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

portadores de LER/DORT, discriminados através do isolamento, da subnotificação ao INSS e até pela rescisão contratual, como atesta às fls. 16/20 do laudo II da FUNDACENTRO.

Assim sendo, ante as assertivas supra expostas, acolho parcialmente o pedido, condenado a ré a:

- a) Abster-se de rescindir o contrato de trabalho e de comunicar a rescisão contratual de empregados acometidos por LER/DORT e que se encontrem em tratamento de saúde, gozo e auxílio doença ou reabilitação profissional.
- b) Não submeter seus empregados com suspeita ou confirmação de doença aos seguintes procedimentos vexatórios ou discriminatórios: inserção em locais isolados, obrigação de inação (“*não dação de tarefas para executar*”), divulgação de dados médicos sigilosos e realização de transferências sucessivas.

Improcede o pleito relativo às outras medidas requeridas pelo Ministério Público, visto que a condenação através de um comando genérico implicaria insegurança jurídica e nítida dificuldade de cumprimento.

13. Das condições de cumprimento das obrigações de fazer e não fazer e da tutela antecipada. O Ministério Público requer a antecipação dos efeitos da tutela, aduzindo a presença dos pressupostos legais elencados pelo art. 273 do CPC. Realmente, não apenas houve verossimilhança, mas comprovação das assertivas iniciais, sendo patente o perigo de dano irreparável ou de difícil reparação, tendo em vista que a presente ação civil pública objetiva, em última análise, tutelar o direito fundamental à saúde dos trabalhadores, considerado cláusula pétrea pela Constituição Federal (art. 60, § 4º, IV). Assim sendo, defiro a tutela antecipada requerida, pelo que as



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

cominações relativas às obrigações de “não fazer” acima descritas (“item 12”) passam a vigorar no prazo de 8 dias da publicação da presente decisão.

Por outro lado, tratando-se decisão que abrange todo o Estado de São Paulo, mostra-se imprescindível a concessão de um prazo mínimo para que o Banco Itaú possa adequar seu comportamento ao comando judicial comissivo, tendo em vista a grande quantidade de estabelecimentos que possui e a consequente dificuldade operacional daí derivada. Assim sendo, concedo à ré o prazo improrrogável de 180 dias para implementar integralmente as obrigações “de fazer” ora impostas (itens 9, 10 e 11), tudo sob pena de arcar com uma multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração, a ser revertida ao FAT ou aos cofres da União, na hipótese de extinção daquele, nos termos dos arts. 287 e 461 do CPC c/c art. 11 da Lei 7.347/85.

Registre-se que as multas ora fixadas são devidas tanto em razão do descumprimento da antecipação dos efeitos da tutela quanto da decisão final, observado, porém, o limite de R\$ 500.000,00 para cada infração, montante ora imposto sem prejuízo de futura e eventual majoração, com vistas a prestigiar a tutela específica. Acolho, nestes termos.

14. Da indenização face aos danos causados. A parte autora requer, por fim, a condenação do Banco Itaú em uma indenização por danos morais coletivos, conforme autorizam os artigos 1º da Lei 7.347/85 e 6º, VI e VII do CDC, alegando que as lesões causadas não se restringem ao aspecto físico ou mesmo individual dos trabalhadores acometidos de quadro patológico.

De fato, o comportamento do Banco ultrapassou a dimensão individual, já que a lesão ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho, atinge um bem jurídico de fundamental importância a toda a coletividade, depreciando o



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

aspecto objetivo da dignidade da pessoa humana¹, e não meramente subjetivo de cada um dos trabalhadores porventura lesados. Dito isso, e diante da comprovação quase integral das assertivas iniciais, resta devida uma indenização por danos morais coletivos, dado que as práticas lesivas à integridade física e psíquica dos empregados da ré, o desrespeito reiterado às normas de ergonomia, as subnotificações de doenças e as discriminações aos trabalhadores trouxeram indubitável prejuízo à categoria dos profissionais contratados pela ré e à própria coletividade, ante o quadro de múltiplas ofensas a direitos fundamentais destes.

Cabe salientar que a responsabilidade por danos ao meio ambiente é objetiva, dispensando a apreciação da culpa (art. art. 14, § 1º da Lei 6.938/81). Nada obstante, restou comprovado nos autos que os danos decorreram do descumprimento reiterado de obrigações legais pelo Banco Itaú em todo o Estado de São Paulo, como já reconhecido nestes autos. Por sua vez, a análise do valor indenizatório para a compensação do dano moral sofrido deve ser realizada por arbitramento, medido pela extensão do dano (art. 944 do Código Civil) aliada a fatores como a situação econômica do ofensor, a dimensão de sua culpa, a relevância do bem jurídico, além das circunstâncias do caso concreto, aspectos estes que impedem a existência de uma tabela prévia de indenização. Dito isso, e estando presentes os requisitos para a caracterização do dano moral coletivo, condeno a ré a pagar o montante de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), conforme postulou o autor, a ser revertida ao FAT ou aos cofres da União, na hipótese de extinção daquele.

Esclareço, por oportuno, que os ilícitos de tal monta, que atingem uma coletividade de trabalhadores, não comportam indenizações irrisórias, porquanto o instituto da compensação do dano moral coletivo deve ser lido como forma de recomposição ou ao menos compensação ao bem jurídico lesado,

1 COSTA. Marcelo Freire Sampaio. *Dano Moral (Extrapatrimonial) Coletivo*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 59-64.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

com vistas à adequação do comportamento do infrator e conseqüente pacificação social. Demais disso, o importe postulado pelo *Parquet* se mostra razoável à hipótese, dada a dimensão do dano e a relevância do bem jurídico tutelado, não havendo se falar em exorbitância. Acolho, nestes termos.

III – DISPOSITIVO

Do exposto, o juízo da 44ª Vara do Trabalho de São Paulo resolve afastar as preliminares suscitadas pela ré e julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos consignados na presente ação civil pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO em face de ITAÚ UNIBANCO S/A, condenando a ré a:

- a) Cumprir integralmente a NR 17 da Portaria MTE n.º 3.214/78, com suas alterações, adequando as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores;
- b) Realizar levantamento ergonômico fiel à realidade de seus estabelecimentos, abordando todos os aspectos relacionados à organização do trabalho previstos na Portaria 3.214/78 do MTE, especialmente no que concerne aos itens 17.3 (mobiliário) e 17.4 (equipamentos) da NR-17;
- c) Estabelecer pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados nas atividades de entrada de dados, não deduzidos da jornada normal de trabalho, na forma do item 17.6.4, “d” da NR-17;
- d) Respeitar o retorno gradativo às atividades dos trabalhadores que, sendo encarregados de desempenhar atividades repetitivas, fiquem afastados por período igual ou superior a 15 dias, salvo recomendação médica em sentido contrário (item 17.6.3 da NR-17);



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- e)** Emitir CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho para os empregados que apresentem sintomas ou suspeitas de LER/DORT, traduzidas em atestados ou exames médicos, ainda que não pertencentes ou contratados pela ré;
- f)** Analisar a realidade do trabalho executado por seus empregados, nos termos da NR-09 da Portaria 3.214/78, elaborando PCMSO que contenha a descrição detalhada de cada função, com os respectivos riscos e a periodicidade dos exames médicos, nos moldes da NR-07 da mesma Portaria;
- g)** Realizar exame médico anual nos empregados expostos a riscos de doenças ocupacionais, especialmente os do setor do *bankfone* e os operadores de caixas, bem assim aqueles que se encontrem em situações que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, conforme item 7.4.3.2, "a", da NR-07;
- h)** O PCMSO deverá obedecer a um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano, devendo tais ações ser objeto de relatório anual que, necessariamente, 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 da NR-07 (item 7.4.6);
- i)** Não rescindir o contrato de trabalho e abster-se de comunicar a rescisão contratual de empregados acometidos por LER/DORT e que se encontrem em tratamento de saúde, gozo de auxílio doença ou reabilitação profissional;
- j)** Não submeter seus empregados com suspeita ou confirmação de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

doença aos seguintes procedimentos vexatórios ou discriminatórios: inserção em locais isolados, obrigação de inação (“*não dação de tarefas para executar*”), divulgação de dados médicos sigilosos e realização de transferências sucessivas;

k) Pagar uma indenização por dano moral coletivo, ora arbitrada em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), valor este já corrigido, tudo nos termos da fundamentação supra.

Ante o deferimento da antecipação dos efeitos da tutela, a ré deverá implementar as determinações “a” a “h” (obrigações de fazer) no prazo improrrogável de 180 dias na intimação da presente decisão e as medidas “i” e “j” (obrigações de não fazer) no de 8 dias, também contados da intimação da presente decisão, tudo sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para cada infração, ora limitada a R\$ 500.000,00, a ser revertida ao FAT ou aos cofres da União, na hipótese de extinção daquele. Já a determinação “k” (obrigação de pagar) somente se mostra exigível depois de transcorrido o trânsito em julgado, devendo também ser destinada ao FAT ou, sucessivamente, à União, na hipótese de extinção do primeiro.

A presente decisão se dirige a todos os estabelecimentos da ré situados no Estado de São Paulo (OJ n.º 130, II, da SDI-II, do C. TST).

Juros de mora de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da ação. A correção monetária prevista em lei deverá incidir a partir da data da prolação da sentença, nos termos das Súmulas 200 e 439 do TST. Indevidas contribuições fiscais ou previdenciárias, ante a natureza indenizatória das verbas supra deferidas e nos termos da Súmula 368 do C. TST. Eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer deverá ser monitorado e comunicado pela parte autora, observando-se, quando possível, a existência de decisão transitada em julgado.

Custas, pela ré, no importe de R\$ 20.000,00, calculadas sobre o valor da



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

condenação ora arbitrada em R\$ 1.000.000,00.

Intimem-se as partes, sendo o Ministério Público do Trabalho de forma pessoal nos autos, tal como estabelece o art. 18, inciso II, alínea “a”, da Lei Complementar 75/93. Nada mais.

RICARDO MOTOMURA
Juiz do Trabalho