



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO



RECORRENTES: (1) FIAT AUTOMÓVEIS S.A. – FILIAL MECÂNICA FIRE

(2) GERALDO GOMES DE ARAÚJO

RECORRIDOS: OS MESMOS



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL INDUZIDA POR RUÍDO – CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Nota-se, atualmente, uma firme tendência de conferir maior prestígio às normas internacionais sobre direitos e garantias fundamentais do ser humano, o que reforça a importância das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, especialmente daquelas ratificadas pelo Brasil. A Emenda Constitucional n. 45/2004, em sintonia com a tendência mencionada, deu um passo significativo na valorização dos tratados e convenções internacionais, ao introduzir o §3º. no art. 5º., com o seguinte teor: “*Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais*”. Diante das mudanças do Texto Constitucional, o STF alterou sua jurisprudência em 2008, atribuindo *status* normativo diferenciado aos Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil sobre direitos humanos. As Convenções da OIT ratificadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 ostentam no Brasil natureza supralegal, pelo que afastam a aplicação de toda legislação ordinária ou complementar com elas conflitantes. Ocupando na hierarquia normativa um espaço intermediário entre a Constituição e a lei ordinária, têm *status* infraconstitucional, mas, ao mesmo tempo, supralegal. A Convenção n. 148 da OIT, relativa à Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 56/1981 e promulgada pelo Decreto n. 93.413/86. Em seu art. 13 está preceituado: “*Todas as pessoas interessadas: “a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações; “b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos*”. Demonstrado que a empregadora não zelou eficazmente quanto à proteção do empregado contra os efeitos danosos produzidos pelo ruído no ambiente de trabalho, mantém-se a sentença que reconheceu existente a doença ocupacional.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos oriundos da 5ª. Vara do Trabalho de Betim, proferiu-se o seguinte acórdão:

1. RELATÓRIO

Não se conformando com a sentença de f. 480-485, proferida pelo MM. Juiz Maurilio Brasil, dando pela procedência parcial do pedido, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante os salários referentes ao período de estabilidade decorrente de doença ocupacional, mais indenização por dano moral, as partes recorrem.

A reclamada interpõe recurso ordinário (f. 486-497), trazendo argumentos para sua total absolvição.

Depósito recursal efetuado (f. 498) e custas pagas (f. 499).

Contrarrazões do reclamante às f. 502-507.

O reclamante apresenta recurso adesivo (f. 508-511), pretendendo majoração do *quantum* da indenização por dano moral.

Contrarrazões da reclamada às f. 513-518.

Instrumentos de mandato e substabelecimento juntados pelo reclamante à f. 186 e pela reclamada às f. 317 e 318.

2. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Por se mostrarem presentes e regulares os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade dos recursos e das contrarrazões, deles conheço.

3. JUÍZO DE MÉRITO

3.1. Recurso ordinário da reclamada

3.1.1. Estabilidade – doença ocupacional

Para dirimir a controvérsia acerca da existência da alegada doença ocupacional, consistente em perda auditiva induzida por ruído (PAIR), foi determinada a realização de exame médico pericial, cuja conclusão está à f. 450, nestes termos:

“Pela análise da documentação encartada, exame clínico do Autor e revisão bibliográfica, foi evidenciada Perda Auditiva Neurosensorial, configurando Nexo de Causalidade da Doença e o Labor, porém, conforme exhaustivamente descrito anteriormente, o mesmo mantém potencial laborativo para a função declarada, fato comprovado por manter-se em atividades até sua demissão” (f. 450).



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

Valendo-se dessa conclusão, e também do afirmado pelo *expert* à f. 452 (resposta ao quesito “c”), no sentido de que as atividades laborais exercidas pelo reclamante foram a causa principal do surgimento ou agravamento da doença, sem que a reclamada provasse o contrário, o d. Juiz da origem entendeu caracterizada a doença ocupacional.

Com base nessa constatação e, à luz do estabelecido na parte final do inciso II da Súmula 378 do TST (“São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego”) o d. Juiz declarou a nulidade da dispensa e o direito do reclamante à reintegração no emprego ou à indenização substitutiva dos salários do período, na forma do art. 118 da Lei n. 8.213/91.

Tendo em conta os limites do pedido, condenou (f. 484) a reclamada no pagamento dos salários relativos a 12 meses de estabilidade, a contar da data da dispensa, mais férias + 1/3, décimos terceiros salários e FGTS + 40% a eles correspondentes.

A reclamada não se conforma. Ressalta que o perito concluiu pela manutenção do potencial laborativo do obreiro; que não foi demonstrada a perda de capacidade laborativa ou conduta antijurídica da empresa; que não há riscos profissionais ou jornadas de trabalho excessivas; que observou rigorosamente todas as normas regulamentadoras de segurança, proteção e medicina do trabalho; que a dispensa é válida e eficaz. Pede absolvição.

Pois bem.

A questão recursal restringe-se à verificação do nexo causal e da culpa da empregadora relativamente à perda auditiva.

Nesse passo, vale apontar fatos evidenciados no laudo pericial médico:

- o reclamante, operador de processo industrial, no setor de usinagem de peças, trabalhou para a reclamada por cerca de 20 anos, de 24-11-1989 até 12-1-09.

- durante o contrato de trabalho não teve afastamento pela Previdência Social (f. 439);

- por ocasião da avaliação pericial, a audiometria realizada em 23-2-2010 evidenciou “rebaixamento auditivo neurossensorial nas frequências de 4000 a 8000 Hz a direita e em todas as frequências à esquerda” (f. 442);

- o reclamante era submetido regularmente a exames periódicos, tendo sido admitido e dispensado com base em exames médicos. O exame demissional foi realizado em 12-1-09, com resultado “apto” (f. 182, primeiro documento) (f. 440-441);

- depois da dispensa, em junho/09, conforme avaliação especializada retratada no segundo documento de f. 182, evidenciou-se perda auditiva neurossensorial bilateral e simétrica, em gota, a partir de 3000 até 6000 Hz (de leve a moderada);

- asseverou o perito, com base no prontuário médico do Autor, que “em todas as audiometrias realizadas no período de novembro de 1996 a janeiro de 2009 alterações compatíveis com PAIR” (f. 442);



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

- esclareceu o perito, ainda, que a PAIR é uma *“lesão de caráter irreversível, não existindo nenhum tipo de tratamento clínico ou cirúrgico para recuperação dos limiares auditivos, sendo a prevenção a principal medida a ser tomada antes de sua instalação e progressão”*, porém, *“na grande maioria dos casos, não acarreta incapacidade para o trabalho”*, por não interferir *“nas habilidades requeridas na maioria das atividades operacionais”* (f. 449);

- ao responder os quesitos do reclamante (f. 452), o perito afirmou que há correspondência da doença com as condições de trabalho, acrescentando:

“Este questionamento deve levar em consideração o número de anos ao qual o trabalhador foi exposto ao agente agressor, sendo que nos últimos anos os EPI’s utilizados tem qualidade muito superior, com modificações no Limite de Exposição ao Ruído, sendo atualmente protetores, o que não se pode afirmar dos primeiros anos do pacto laboral” (quesito “b”);

Questionado se as atividades laborais exercidas pelo reclamante haviam sido a causa principal ou haviam contribuído para o surgimento ou agravamento da doença, o perito respondeu que elas foram a causa principal (quesito “c”), sustentando que houvera concorrência da causa da doença com fatores externos à atividade laborativa, mencionando *“inclusive a senescidade”* (quesito “d”), ou seja, a senectude, o envelhecimento.

O perito afirmou também que mesmo que os ruídos não estivessem acima de 85dB era possível que a exposição contínua e prolongada causasse ou agravasse doenças auditivas (quesito “g”).

No caso, em face da história clínica e ocupacional do reclamante, a prova não deve ser avaliada mecanicamente, com o rigor e a frieza de um instrumento de precisão, mas com a racionalidade de um julgador atento que conjuga fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece, para formar o seu convencimento.

Lembre-se de que o adoecimento não ocorre de um momento para outro, mas se vai instalando e desenvolvendo no organismo com o passar do tempo.

Neste ponto, abre-se um parêntese para fazer certas ponderações relevantes à solução da controvérsia.

Normalmente, as regras que protegem altos interesses sociais, envolvendo os princípios fundamentais do ordenamento jurídico, são de ordem pública. Tal é o caso das normas de proteção à saúde do trabalhador, pois não apenas a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos no Estado brasileiro, como também se assenta sobre a valorização do trabalho toda a ordem econômica brasileira.

Na questão relativa à saúde e segurança do trabalhador, destarte, todas as normas são cogentes ou de ordem pública, não dispondo as partes de liberdade alguma para ignorar ou disciplinar de forma diversa os preceitos estabelecidos, a não ser para ampliar a proteção mínima estabelecida.

Nota-se, atualmente, uma firme tendência de conferir maior prestígio às normas internacionais sobre direitos e garantias fundamentais do ser humano, o que reforça a importância das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, especialmente daquelas ratificadas pelo Brasil.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

Já em 1988, a Constituição introduziu o dispositivo do art. 5º., §2º., que prevê: “*Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios pela ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte*”.

A Emenda Constitucional n. 45/2004, em sintonia com a tendência mencionada, deu um passo significativo na valorização dos tratados e convenções internacionais, ao introduzir o §3º. no art. 5º., com o seguinte teor: “*Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais*”.

Diante das mudanças do Texto Constitucional, o STF alterou sua jurisprudência em 2008, atribuindo *status* normativo diferenciado aos Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil sobre direitos humanos.

Pode-se concluir, portanto, que as Convenções da OIT ratificadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 ostentam no Brasil natureza supralegal, pelo que afastam a aplicação de toda legislação ordinária ou complementar com elas conflitantes. Ocupando na hierarquia normativa um espaço intermediário entre a Constituição e a lei ordinária, têm *status* infraconstitucional, mas, ao mesmo tempo, supralegal.

A meu ver, as Convenções da OIT sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho devem ser enquadradas como “convenções sobre direitos humanos”, conforme mencionado no art. 5º., §3º., da Constituição da República.

O Ministro do STF, Sepúlveda Pertence, por ocasião do julgamento da ADI-MC n. 1.675, anotou: ‘*Parece inquestionável que os direitos sociais dos trabalhadores enunciados no art. 7º. da Constituição, se compreendem entre os direitos e garantias constitucionais incluídos no âmbito normativo do art. 5º., §2º., de modo a reconhecer alçada constitucional às convenções internacionais anteriormente codificadas no Brasil*’. Também o Ministro do TST, Maurício Delgado, pontua que as Convenções internacionais sobre direitos trabalhistas ‘*têm óbvia natureza de direitos humanos*’.

Acrescente-se, a esse respeito, que o Brasil ratificou a Convenção n. 148 da OIT, relativa à Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, cujo art. 11.3 prevê:

“(…) *quando, por razões médicas, seja desaconselhável a permanência de um trabalhador em uma função sujeita à exposição à contaminação do ar, ao ruído ou às vibrações, deverão ser adotadas todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo para outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos, mediante prestações da previdência social ou por qualquer outro meio*”.

Não se admite, portanto, que o empregado venha a perder sua fonte de rendimentos apenas porque teve alteração nos indicadores biológicos, por causa de agentes prejudiciais à saúde existentes no ambiente de trabalho.

No art. 13 dessa Convenção n. 148, está preceituado:
“*Todas as pessoas interessadas:*



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

“a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas sobre os riscos profissionais que possam originar-se no local de trabalho devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações;

“b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se dos mesmos”.

Fechando o parêntese, volta-se, então, ao caso *sub judice*.

Reitere-se o afirmado pelo perito, com base no prontuário médico do reclamante, no sentido de que em todas as audiometrias realizadas no período de novembro de 1996 a janeiro de 2009 evidenciaram-se alterações compatíveis com a PAIR (f. 442).

Apesar de estar ciente desses resultados, entretanto, a reclamada não demonstrou ter tomado providência alguma no sentido de informar o reclamante acerca dos riscos profissionais daí decorrentes ou sequer de afastá-lo do ambiente ruidoso.

Com efeito, a conclusão dos exames periódicos, sempre no sentido da existência de “aptidão” para o trabalho, inclusive por ocasião da dispensa (f. 223-234), mantiveram o reclamante na ignorância das repercussões das condições de trabalho na sua saúde e da perda auditiva já instalada.

Malgrado até agora a doença não tenha produzido incapacidade laborativa para a função que o reclamante desempenhava na empresa, é inegável que esse estado mórbido constitui ponto definitivamente negativo em seu currículo profissional.

A observação do que ordinariamente acontece autoriza concluir que o trabalho por 20 anos, em ambiente ruidoso, autoriza endossar a opinião do perito médico, no sentido de que as condições de trabalho deram causa ao surgimento da doença.

Frise-se, por oportuno, que o fato de ter sido rejeitado o pedido relativo ao adicional de insalubridade não prejudica esse entendimento, haja vista que as condições ambientais, para efeito de pagamento do adicional, foram pesquisadas apenas nos últimos cinco anos do contrato.

Com essas razões, mantenho a sentença.
Nego provimento.

3.1.2. Indenização por dano moral

Em face da evidência de perda auditiva que acometeu o reclamante, que seria decorrente do trabalho realizado na reclamada, o d. Juiz *a quo* entendeu caracterizado o dano em esfera subjetiva, a merecer reparação pecuniária. Condenou a reclamada no pagamento de indenização por dano moral, que arbitrou em R\$10.000,00.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

Não se conformando com a sentença, a reclamada argumenta, em resumo, que a teor dos artigos 333, inciso I, do CPC e 818 da CLT, o ônus probatório quanto à sua culpa e ao nexo causal entre o labor e a doença era do reclamante, que dele não se teria desvencilhado. Reiterando que sempre garantiu ambiente de trabalho adequado aos seus empregados, cumprindo estritamente as normas estabelecidas pela legislação trabalhista, sem imposição de ritmo acelerado ou pressão para aumento de produtividade, descarta qualquer comportamento culposo de sua parte. Afirma não ter havido ofensa à moral do autor. Na eventualidade de se entender diversamente, assevera que a espécie dos danos sofridos não atrairia indenização à míngua de ofensa à capacidade laborativa, à integridade moral ou psicológica do obreiro. Firme na ausência de nexo de causalidade entre as condições de trabalho e a doença, na inexistência de erro de conduta, de dolo ou culpa, e sequer violação dos direitos do reclamante, ressalta não ter-se aperfeiçoado a hipótese prevista no art. 186 do Código Civil e pede absolvição. Sendo mantida a condenação, pede reforma no tocante ao *quantum* arbitrado, por entendê-lo excessivo.

Os argumentos recursais não prevalecem diante da conclusão pericial, acrescida das razões que levaram à manutenção da sentença, conforme exposto sob item 3.1.1 acima, ora reiteradas.

Nego provimento.

3.2. Recurso adesivo do reclamante

3.2.1. *Quantum* da indenização por dano moral

Foi arbitrado à indenização por dano moral o valor de R \$10.000,00, que o reclamante pretende ver majorado. Argumenta ser ínfimo o montante, incapaz de lhe recompor a dor e o sofrimento, e de *“causar uma reprimenda à recorrida, para que evite novos danos e se preocupe em adotar medidas que resguardem a integridade de seus funcionários”*.

O recurso não merece acolhida.

Em casos como o presente, tanto no arbitramento de montantes extremamente elevados ou propositadamente módicos há prejuízo para a ciência jurídica e risco de descrédito para o Poder judiciário, podendo, paradoxalmente, “desmoralizar” a indenização do dano moral.

Se o valor for insignificante, permanece a revolta da vítima e o infrator não terá estímulo para alterar sua conduta; mas se for exagerado, causará o enriquecimento da vítima e o inconformismo do infrator pelo arbitramento desproporcional.

Na falta de dispositivo legal estabelecendo parâmetros objetivos para a fixação de uma indenização desse tipo, a estimação do *quantum* é casuística e o Julgador usa do seu prudente arbítrio, em cada caso concreto.

Algumas considerações importantes assentadas na doutrina e jurisprudência devem nortear a dosimetria dessa indenização:

a) a fixação do valor indenizatório obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do infortúnio: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e, pedagogicamente, combater a impunidade;



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

01777-2009-142-03-00-1-RO

b) na função compensatória da indenização, a análise deve estar centrada na pessoa da vítima, enquanto que, na finalidade punitiva, a observação estará voltada para a pessoa do causador do dano;

c) é imprescindível considerar o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos para a vítima do infortúnio;

d) o valor da indenização pode ser agravado ou atenuado em razão das singularidades da condição pessoal da vítima;

e) o valor arbitrado não tem como objetivo servir para enriquecimento da vítima, nem de ruína para o empregador;

f) o arbitramento da indenização deve ser feito com a devida prudência, mas temperado com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e provocar a banalização do dano moral;

g) deve-se ter em conta a situação econômica das partes, especialmente para que a sanção tenha efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa;

h) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade da condenação, pois a indenização pelo dano moral também tem uma finalidade educativa, já que demonstra para o infrator e para a sociedade a punição exemplar daquele que desrespeitou as regras básicas da segurança, higiene e saúde do trabalhador.

Levando em consideração esses parâmetros, o salário do reclamante (R\$6,27/hora) e mais o tempo de duração do contrato de trabalho, entendo que o montante arbitrado é razoável e mantenho a sentença.

Nego provimento.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua Segunda Turma, unanimemente, conheceu de ambos os recursos; sem divergência, negou-lhes provimento.

Belo Horizonte, 31 de agosto de 2010.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA
Desembargador Relator

SGO/c