



1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO CARLOS

AUTOS: ACP 0000754-22.2013.5.15.0008

**AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA
REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA
RÉU: ALL - AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA PAULISTA S/A**

I - RELATÓRIO

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA REGIONAL
DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**, devidamente qualificado, ajuizou **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** em face de **ALL - AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA PAULISTA S/A**, sustentando que mediante fiscalização constatou a ausência de fornecimento dos garrafões de água aos trabalhadores, que a aquisição ocorreu somente após a intimação pelo Ministério Público e que não houve comprovação da respectiva entrega aos trabalhadores.

Postulou em razão dos fatos e fundamentos que expôs a condenação do réu às obrigações de fazer elencadas a fls. 11/12 e a condenação a título de reparação pelos danos sociais causados.

Instruiu a peça inaugural com documentos.

Em audiência de fls. 86, o réu regularmente intimado apresentou defesa escrita sob a forma de contestação, arguiu preliminares e no mérito a improcedência dos pedidos, impugnando-os conforme as alegações de fato e de direito aduzidas na defesa.

Com a defesa vieram documentos.

Foram ouvidas duas testemunhas do réu.

Razões finais escritas pelas partes.

Renovada a proposta conciliatória foi recusada.

É o relatório. Decido.

II – FUNDAMENTOS

PRELIMINARES

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

Apresentou o réu, impugnação ao valor atribuído à causa, requerendo sua



redução em consonância com os pedidos formulados.

Verifico que o valor atribuído à causa não traz qualquer prejuízo ao rito empreendido na ação e acrescento que o valor atribuído à peça vestibular será substituído pelo valor arbitrado pelo Juízo em eventual condenação (art. 789, CLT), não acarretando qualquer prejuízo ao réu ou violando o direito à ampla defesa e ao efetivo contraditório.

Rejeito a impugnação.

ILEGITIMIDADE ATIVA - INTERESSE AGIR - CARÊNCIA DE AÇÃO

Sustentou o réu que o autor não é parte legítima para figurar no polo ativo da demanda, por não possuir legitimidade para postular interesses individuais homogêneos. Arguiu ainda que não há interesse de agir na hipótese dos autos.

A tese alegada pelo réu não merece qualquer respaldo. A hipótese descrita pelo Ministério Público do Trabalho não se enquadra no conceito de direitos individuais divisíveis, como alegado em defesa. Pelo contrário, configura-se como legítima defesa de direitos coletivos *strictu sensu*, cuja legitimidade ativa encontra guarida no próprio texto constitucional (artigo 129, III da CF).

Friso que se trata de legítimo interesse coletivo, assim entendido como sendo os *“transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base”* (art. 81, parágrafo único, inciso III da Lei 8.078/90).

Menciono o esclarecedor jurista Xisto Tiago de Medeiros Neto¹, *in verbis*:

“Diante dos elementos expostos, e situando-se os interesses coletivos strictu sensu em posição intermediária entre os interesses particulares e o interesse geral, pode-se enumerar como suas características marcantes: (a) a transindividualidade, uma vez que se manifestam por força da própria coletividade, não se conformando ao âmbito individual; (b) a abrangência de um número de indivíduos não determinado, porém determinável, alcançados pela integração em torno do interesse indivisível ou ao ente que congrega o interesse; (c) a existência de um vínculo associativo – uma relação jurídica base – ente os integrantes do grupo; e (d) a indivisibilidade do interesse, não podendo fracioná-lo, em partes, entre os indivíduos integrantes da coletividade, pois afeto a todos indistintamente e a nenhum pessoalmente”.

Verifico no caso concreto a presença de todos os elementos indispensáveis para a caracterização dos interesses postulados pelo Ministério Público do Trabalho como sendo de natureza coletiva *strictu sensu*.

Nesse sentido destaco os seguintes julgados:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DEFESA DE DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS OU INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE. Ao Ministério Público compete, nos termos da Constituição Federal vigente, promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, III). Nesse sentido, assegura-lhe a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, como instrumento de atuação, a capacidade de promover o inquérito civil e a ação civil pública para (...) interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, VII, “d”), especialmente quando decorrentes dos direitos sociais dos trabalhadores (art. 84, II). No mesmo trilhar, aliás, está o art. 5º da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985. Assim, detém legitimidade o Ministério Público do Trabalho para, mediante ação civil pública, pleitear a tutela não só de interesses difusos ou coletivos como também individuais homogêneos, entendidos como decorrentes de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos. (PROC. TRT/15ª REGIÃO Nº 00860-2001-079-15-00-9 RO (21.718/2003-RO-2 - RELATOR LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA)

¹in MEDEIROS NETO. Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo, São Paulo, LTR, 2004, p. 117



INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Quando o objeto da lide se refere a interesses que advêm de origem comum, e ostentam natureza homogênea, está justificada a legitimidade do Ministério Público para figurar no pólo ativo da ação civil pública, o que vem conferir celeridade na solução dos casos de macro-lesão e garantir maior segurança jurídica, evitando decisões conflitantes. (PROCESSO TRT/15ª REGIÃO N. 01322-2005-091-15-00-9 - RELATORA TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI).

“Os interesses individuais homogêneos, segundo o Código de Defesa do Consumidor, são aqueles de grupo, categoria ou classe de pessoas determinadas ou determináveis, que compartilhem prejuízos divisíveis, de origem comum, ou seja, oriundos das mesmas circunstâncias de fato, embora em sentido lato os interesses individuais homogêneos não deixam de ser também interesses coletivos.

Ora, a ação civil pública presta-se basicamente à defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, sendo inquestionável que o Ministério Público detém legitimidade, decorrente de legitimação extraordinária. Isto porque a Lei Complementar nº 75/93, que regulamentou as atribuições do Ministério Público da União, no capítulo que trata das atribuições do Ministério Público do Trabalho, estabelece, expressamente, no artigo 83, inciso III, a legitimidade do Órgão Ministerial para propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. E, embora tal preceito seja omissivo quanto aos interesses individuais homogêneos, haja vista que refere-se apenas a interesses coletivos, os quais, em princípio, abrangeriam somente os difusos e coletivos “stricto sensu”, esta omissão é sanada pelo artigo 84, da mesma Lei Complementar nº 75/93, o qual afirma expressamente que ao Ministério Público do Trabalho incumbe exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III, IV, do Título I, sendo certo que no Capítulo II, do Título I, no seu artigo 6º, inciso VII, alínea “d”, é expressamente outorgado ao Ministério Público da União legitimidade para promover a ação civil pública para a defesa de “outros interesses individuais indisponíveis homogêneos, sociais, difusos e coletivos”, atraindo a conclusão lógica de que o Ministério Público do Trabalho detém igual legitimidade no âmbito das suas atribuições. E essa legitimidade é ressaltada, de forma inequívoca, quando, como no caso, os interesses individuais homogêneos, espécie da qual é gênero o interesse coletivo, adquirem tal volume e importância que acarretam transtornos sociais em desobediência à ordem jurídica.

De resto, é do órgão judicial de primeira instância a competência para a prestação de tutela em matéria de interesses metaindividuais no campo das relações de trabalho, nos termos do artigo 651 do diploma consolidado...” (PROCESSO TRT/15ª REGIÃO No.2028/2000-MS-9- RELATOR SAMUEL CORREA LEITE).

Portanto, é inquestionável o interesse processual e a pertinência subjetiva do *parquet* para a pretensão deduzida na exordial, a teor do disposto art. 6º, inciso VII, “d” c/c 84 da LC 75/93 e art. 21 da Lei nº 7.347/85 e art.81, inciso III, da Lei.8078/90.

Rejeito as preliminares arguidas.

MÉRITO

FORNECIMENTO ÁGUA POTÁVEL - AMBIENTE LABORAL

Postulou o autor a condenação do réu na obrigação de fazer, consistente no fornecimento de água potável e fresca aos trabalhadores em recipientes higiênicos e gratuitos com a cominação de multa diária pelo descumprimento.

Requeru ainda, a condenação do réu à reparação por danos sociais causados em função dos fatos e fundamentos que expôs na exordial e o ressarcimento a ex-empregados do valor pago para a aquisição de recipientes para a guarda de água.

Em defesa o réu sustentou que garante a quantidade de água prevista na NR 24 aos trabalhadores, durante a jornada de trabalho, que fornece um “kit” Maquinista aos trabalhadores que atuam nessa função em deslocamento nos trechos da malha ferroviária.



Sustentou que durante o deslocamento há pontos de apoio, que asseguram aos trabalhadores o acesso à água potável e que procedeu a entrega das garrafas térmicas adquiridas aos trabalhadores por mera liberalidade, sendo indevidas as multas postuladas e o dano moral coletivo pretendido.

Observo que houve a fiscalização das condições de trabalho no ambiente laboral e que foi constatado o não fornecimento de garrafões térmicos portáteis aos trabalhadores para manter a temperatura e potabilidade da água que consomem durante a jornada de trabalho, conforme fls. 26 e 27.

No histórico do auto de infração lavrado a fls. 27, relatou a auditora fiscal:

" Durante a fiscalização realizada em trechos da linha férrea e nas bases de apoio e pernoite nos municípios de São Carlos, Itirapina e Rio Claro, iniciada em 16/05/2012, em entrevista com os trabalhadores que tem atividade na linha férrea, distante de água potável corrente, os mesmos declararam ter adquirido, por meios próprios, garrafões térmicos portáteis a fim de manter a temperatura e potabilidade da água que consomem durante a jornada de trabalho. Dentre os trabalhadores entrevistados cito Ronilson Lopes Pires".

Inicialmente cumpre esclarecer que a ação de fiscalização dos auditores fiscais poderá estar embasada na colheita de informações dos próprios trabalhadores no local objeto da fiscalização, pois nos casos em que não há qualquer documento a ser analisado os auditores fiscais não poderão ser abster de verificar "in loco" as condições reais de trabalho, sob pena de serem considerados omissos quanto a suas atribuições legais.

Nesse sentido colaciono o seguinte acórdão do C.TST:

AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. AFASTAMENTO DA DESERÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO DA DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO DO AGRAVO DE INSTRUMENTO POR FUNDAMENTO DIVERSO. AUTO DE INFRAÇÃO POR EVIDÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. IMPOSIÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA. POSSIBILIDADE. Ainda que evidenciada a correta efetivação do depósito recursal, afastando-se, assim, a deserção do recurso de revista, o apelo não procede, haja vista que o auditor fiscal do trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus arts. 1º, incisos III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), bem como pela legislação infraconstitucional (notadamente a que cuida da terceirização), detém a prerrogativa de lavrar auto de infração com aplicação de multa por evidência de terceirização ilícita, devendo-se ressaltar a possibilidade de contestação desses atos tanto administrativamente quanto judicialmente. O Poder Executivo tem a competência e o dever de assegurar a fiel execução das leis no País (art. 84, IV, CF), função que realiza, no âmbito juslaborativo, entre outras medidas e instituições, mediante a competência explícita da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, CF). O auditor fiscal do trabalho, como qualquer autoridade de inspeção do Estado (inspeção do trabalho, inspeção fazendária, inspeção sanitária, etc.) tem o poder e o dever de examinar os dados da situação concreta posta à sua análise, durante a inspeção, verificando se ali há (ou não) cumprimento ou descumprimento das respectivas leis federais imperativas. Na hipótese da atuação do Auditor Fiscal do Trabalho, este pode (e deve) examinar a presença (ou não) de



relações jurídicas enquadradas nas leis trabalhistas e se estas leis estão (ou não) sendo cumpridas no caso concreto, aplicando as sanções pertinentes. Agravo desprovido. (grifei)

(Ag-AIRR - 96340-97.2005.5.03.0106 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/09/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/10/2010).

E nem se diga que o auditor extrapolou os limites de sua competência, pois o art. 18 do Decreto n. 4.552/02 prevê as seguintes atribuições funcionais, dentre outras:

"(...) verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego" (inciso I); "interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, seus prepostos ou representantes legais, bem como trabalhadores, sobre qualquer matéria relativa à aplicação das disposições legais e exigir-lhes documento de identificação" (inciso III); "examinar e extrair dados e cópias de livros, arquivos e outros documentos, que entenda necessários ao exercício de suas atribuições legais" (inciso V); "realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios" (inciso XV); "lavar autos de infração por inobservância de disposições legais" (inciso XVIII); "analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que lhes forem distribuídos" (inciso XIX).

Em razão disso, houve a constatação "in loco" pelos auditores fiscais, com base nos relatos dos trabalhadores, caracterizando um flagrante ilícito trabalhista e, por consequência lógica a capitulação da infração no art. 157, I da CLT c/c item 24.7.1.2 da NR-24 do MTE.

O réu, em contestação, tornou incontroverso que houve o fornecimento dos recipientes portáteis (galões térmicos), após a fiscalização, em consonância com os documentos acostados com a defesa, estando em descompasso com sua fundamentação que sempre assegurou e forneceu água potável aos trabalhadores, mesmo àqueles que se encontravam em deslocamento nos trechos da malha ferroviária.

Em audiência a 2ª testemunha do réu afirmou:

" quando era operador não recebeu o kit e quando era maquinista recebeu um kit; que no kit tem lençol, coberta, toalha, prato, copo, garfo e faca; que ao que se recorda é só isso que tem no kit; que recebeu o galão de água, mas não sabe se faz parte do kit; que não se recorda a data que recebeu o galão de água; que ao que se recorda recebeu 2 vezes o galão, como operador e agora quando chegou uma nova safra de galões, mas não se recorda a data; que não se recorda se assinou recibo quando recebeu o kit; que assinou um recibo quando recebeu o galão desta última vez, mas não se recorda a data, mas acredita que faz mais de um semestre; que quando chegou essa nova safra de galões foi distribuído para todos os maquinistas e para todos os operadores que estavam virando maquinistas; que acredita que foi assim; que em 2008, quando começou, trabalhava o maquinista e um ajudante, que não sabe que partir de qual data passou a ter somente o maquinista porque atualmente é monocondução; que o operador treina fazendo manobras para depois ser maquinista e é o operador que mencionou é o que chamou de auxiliar de maquinista; que no registro em CTPS consta operador de produção; que melhor esclarecendo quem recebeu os galões mencionados eram os maquinistas".

O depoimento da testemunha, em seu relato, tornou evidente a esta Juíza que apesar do esforço de tentar convencer, ele próprio não obteve as informações necessárias e não detém o efetivo conhecimento sobre o regular e correto fornecimento dos galões de água potável.

Aponto que embora a norma regulamentadora não indique especificamente que a água potável deverá ser fornecida em galões térmicos, tal prática foi introduzida pelo próprio réu, na medida em que há necessidade de fornecimento de água potável em recipientes portáteis hermeticamente fechados de



material adequado para garantir o suprimento de água nos locais de trabalho, em que os funcionários estivessem efetivamente desempenhando suas funções.

O réu sustentou que as situações mencionadas na exordial eram pontuais, que havia a correta disponibilização de água potável em quantidade mínima prevista nos setores, pontos de apoio e a concessão dos recipientes térmicos para os trabalhadores maquinistas, de acordo com a norma regulamentadora, porém não se desincumbiu do ônus de comprovar suas alegações (art. 333, II do CPC).

O sistema de fornecimento de galões térmicos de água, apresentado pelo réu como medida de segurança da saúde do trabalhador não traduz uma medida efetiva no ambiente laboral, notadamente porque não possui o espectro que o réu pretende demonstrar, demonstrando a falibilidade no fornecimento e na fiscalização dessa medida.

Logo, constato a ausência do efetivo acesso e fornecimento de água potável, de acordo com a jornada e do local em que os trabalhadores desempenhavam suas atribuições, em discordância com o item 24.7.1.2 da NR 24 do MTE.

No tocante à segurança e saúde do trabalhador no ambiente laboral, atualmente cabe ao empregador a adoção de critérios de prudência e vigilância com a finalidade evitar danos e lesões mesmo que potenciais, denominado como "*princípio da precaução*".

Tal princípio consiste em uma obrigação de resultado, ou seja, exige do empregador o dever de analisar, antecipar e avaliar os riscos de sua atividade empresarial para a adoção de medidas eficazes para prevenir os danos. Descumpridos tais deveres pelo empregador ou prepostos há a obrigação de indenizar o dano.

Em consonância com o princípio aludido e tratando de medidas efetivas de precaução o Decreto Nº 7.602, de 7 de Novembro De 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST ao criar o PNSST previu:

"Objetivos e Princípios

I - a Política nacional de segurança e saúde no trabalho PNSST tem por objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho;

II - a PNSST tem por princípios:

- a) universalidade;*
- b) prevenção;*
- c) precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação;*
- d) diálogo social; e*
- e) integralidade.*

(...)

Diretrizes

IV - as ações no âmbito da Pnsst devem constar do Plano nacional de segurança e saúde no trabalho e desenvolver-se de acordo com as seguintes diretrizes:

- a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;*
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;*
- c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;*
- d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;*
- e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;*
- f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e*



*g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho;
(...)*

Responsabilidades no Âmbito da PNSST

V - são responsáveis pela implementação e execução da PNSST os Ministérios do trabalho e emprego, da saúde e da Previdência social, sem prejuízo da participação de outros órgãos e instituições que atuem na área;

VI - cabe ao Ministério do trabalho e emprego:

a) formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, bem como supervisionar e coordenar a execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes de trabalho e respectivas condições de trabalho;

b) elaborar e revisar, em modelo tripartite, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho;

c) participar da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho, assim como da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho;

d) promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento;

e) acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho - OIT, nos assuntos de sua área de competência".

O mero fornecimento aleatório dos recipientes portáteis (galões de água potável) não atende as peculiaridades diárias do trabalho realizado nas linhas férreas e dos funcionários que se encontram em deslocamento.

Além disso, demonstraram que tais medidas somente foram tomadas após a fiscalização e constatação das irregularidades no local de trabalho, sem que houvesse o cuidado com a regularidade na entrega e o efetivo cumprimento da Norma Regulamentadora.

Pelo exposto, condeno o réu à obrigação de fazer consistente em:

a.1 - fornecer aos trabalhadores água potável e fresca, sempre que necessário em recipientes higiênicos que deverão ser entregues gratuitamente aos funcionários, sob cominação de multa diária de R\$ 2.000,00, pelo descumprimento da obrigação, reversível a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição dessa Vara do Trabalho, que serão oportunamente indicados pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

RESSARCIMENTO GASTOS/DESPESAS AQUISIÇÃO RECIPIENTES

Postulou o autor o ressarcimento aos empregados e ex-empregados dos gastos para a aquisição de recipientes para a guarda de água, acrescidos de juros e correção monetária, pelo período imprescrito.

Observe que o pedido não foi fundamentado em qualquer avaliação quantitativa ou indicou parâmetros monetários para o ressarcimento postulado.

A indenização decorrente por dano patrimonial pressupõe a lesão aos bens materiais que compõem o patrimônio do lesado, sendo estes bens valoráveis economicamente ao patrimônio do indivíduo.

O ressarcimento postulado caracteriza-se como indenização individual por danos materiais, que é devida se constatado o dano emergente (prejuízo) ou os lucros cessantes (o valor que comprovadamente deixou de ganhar), a conduta lesiva do agente e o nexo de causalidade.

Logo, incabível, no bojo da ação civil pública, o ressarcimento dos valores postulados, pois não verificados os elementos para indenização pleiteada.



Improcedente o pedido formulado no item "c" da inicial.

DANO MORAL COLETIVO

O dano moral é configurado pela lesão aos direitos da personalidade refletindo um dano imaterial e a compensação por dano moral somente é cabível na seara trabalhista quando o empregador, no exercício de seu poder de direção, fere a imagem ou a honra do trabalhador, violando o preceito constitucional contido no art. 5º, V, da CF/88.

Uma concepção contemporânea e mais consentânea com os princípios consagrados na Constituição da República afirma que constitui uma ofensa à dignidade da pessoa humana, direito esse ínsito ao ser humano, e que portanto, é anterior e superior à própria existência do Estado.

E, por ser tratar de um direito tão relevante, é que a dignidade da pessoa humana está inserida no art. 1ª da Constituição Federal como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direitos e como um direito fundamental constitui o núcleo central da ordem constitucional, irradiando seus efeitos sobre os demais direitos previstos no ordenamento jurídico.

Nesse viés, por se tratar de ofensa a direitos imateriais, tem-se que o dano decorre inevitavelmente da gravidade da própria ofensa, não sendo exigível a prova da dor, vexame ou humilhação. Existe *in re ipsa*, de modo que provada agressão, restará demonstrado o dano por consequência.

No esteio desses posicionamentos se observou uma modalidade de dano de caráter coletivo nas relações trabalhistas, que se configura por intermédio de uma lesão generalizada a valores extrapatrimoniais de uma gama de trabalhadores e constatada no ambiente laboral.

Leciona José Affonso Dallegrave Neto² que:

"Considerando que para nós o conceito de dano moral é aquele que se caracteriza pela simples violação de um direito de personalidade, o chamado dano moral coletivo é aquele que decorre da ofensa do patrimônio imaterial de uma coletividade, ou seja exsurge da ocorrência de um fato grave capaz de lesar o direito de personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial.

(...)

Nesse quadro, ganha importância fundamental o papel das ações coletivas como forma de tutela aos direitos transindividuais e as macro lesões próprias de um tempo em que as lesões se massificam ...É nesse conjuntura que se inclui a tutela dos danos morais coletivos".

O poder diretivo do empregador constitui um conjunto de prerrogativas destinadas a organizar a atividade empresarial e a prestação dos serviços com as orientações necessárias, concentrando a fiscalização e o acompanhamento da prestação de serviços respeitadas as normas de saúde e segurança estabelecidas.

Os empregadores não poderão simplesmente tratar das normas de saúde pública e da responsabilidade social como se fosse um "*standard*" e atribuírem tais deveres somente ao encargo do Estado.

Tratando do tema responsabilidade social empresarial a Ministra do TST Maria de Assis Calsing³ mencionou a Norma ISO 26000 e esclareceu:

" a responsabilidade social não é uma ação isolada e não se refere à filantropia ou

2 in DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 156.

3 in Direitos coletivos do trabalho: na visão do TST:homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito/ Kátia Magalhães Arruda e Waldir Oliveira da Costa. coordenadores. - São Paulo: LTr, 2011, p. 120-123.



assistencialismo, mas considera um conjunto de valores integrados à visão e missão da organização para que seus administradores e empregados, como também as demais partes envolvidas ou interessadas, possam orientar suas decisões e ações de modo a alcançar os resultados programados e esperados.

(...)

"Se partirmos do pressuposto que qualquer organização não pode ser considerada um fim em si mesmo, mas sim um instrumento de alcance do bem comum, como este artigo tem procurado demonstrar, não há mais lugar, nos dias de hoje e com vistas a um futuro bem próximo, para uma empresa ou organização que tenha a visão curta e simplista apenas de seu interesse próprio".

É relevante acrescentar que a ISO 26000⁴ estabeleceu as diretrizes da responsabilidade social das organizações trazendo em sua introdução o que segue:

"Organizações em todo o mundo, assim como suas partes interessadas, estão se tornando cada vez mais cientes da necessidade e dos benefícios do comportamento socialmente responsável. O objetivo da responsabilidade social é contribuir para o desenvolvimento sustentável.

O desempenho da organização em relação à sociedade em que opera e ao seu impacto no meio ambiente se tornou uma parte crucial na avaliação de seu desempenho geral e de sua capacidade de continuar a operar de forma eficaz. Isso, em parte, reflete o reconhecimento cada vez maior da necessidade de assegurar ecossistemas saudáveis, igualdade social e boa governança organizacional. A longo prazo, todas as atividades das organizações dependem da saúde dos ecossistemas do mundo. As organizações estão sujeitas a uma investigação mais criteriosa por parte de suas diversas partes interessadas. A percepção e a realidade do desempenho em responsabilidade social da organização podem influenciar, além de outros, os seguintes fatores:

- sua vantagem competitiva;*
- sua reputação;*
- sua capacidade de atrair e manter trabalhadores e/ou conselheiros, sócios e acionistas, clientes ou usuários;*
- a manutenção da moral, do compromisso e da produtividade dos empregados;*
- a percepção de investidores, proprietários, doadores, patrocinadores e da comunidade financeira;*
- e*
- sua relação com empresas, governos, mídia, fornecedores, organizações pares, clientes e a comunidade em que opera".*

E ainda a Norma supramencionada fez menção expressa às práticas trabalhistas considerando as seguintes questões:

6.4.1.1 Organizações e práticas de trabalho

As práticas de trabalho de uma organização incluem todas as políticas e práticas referentes ao trabalho realizado dentro, para ou em nome da organização, inclusive trabalho subcontratado.

As práticas de trabalho vão além da relação da organização com seus empregados diretos ou as responsabilidades que uma organização tem em um local de trabalho que possua ou controle diretamente.

As práticas de trabalho incluem recrutamento e promoção de trabalhadores; procedimentos disciplinares e de queixas; transferência e recolocação de trabalhadores; rescisão de emprego, treinamento e capacitação; saúde, segurança e higiene industrial; e quaisquer políticas ou práticas que afetem as condições de trabalho, especialmente a jornada de trabalho e a remuneração. As práticas de trabalho também incluem o reconhecimento de organizações e de representantes de trabalhadores e a participação de organizações trabalhistas e patronais em negociação coletiva, diálogo social e consultas tripartites (ver Box 8) para tratar de questões sociais relativas ao emprego.

(...)

6.4.4.2 Ações e expectativas relacionadas

(...)

6.4.6 Questão 4 das práticas de trabalho: Saúde e segurança no trabalho

(...)

6.4.6.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização [50][51][70][72][86][87][88][89][90][99][100][101][103][104][105][112]:

- desenvolva, implemente e mantenha uma política de saúde e segurança no trabalho baseada no*

4 NORMA BRASILEIRA - ABNT NBR - ISO 26000 - Primeira edição 01.11.2010 - Válida a partir de 01.12.2010 - Diretrizes sobre responsabilidade social - Guidance on social responsibility .



princípio de que normas de saúde e segurança e desempenho organizacional sólidos se apóiam e reforçam mutuamente:

- compreenda e aplique princípios de gestão de saúde e segurança, entre os quais a hierarquia de controles: eliminação, substituição, controles de engenharia, controles administrativos, procedimentos de trabalho e equipamentos de proteção individual;
- analise e controle os riscos à saúde e à segurança envolvidos em suas atividades:
- comunique a exigência de que convém que os trabalhadores sigam todas as práticas de segurança o tempo todo e garanta que os trabalhadores sigam os procedimentos adequados;
- forneça os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências;
- registre e investigue todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los:
- contemple as formas específicas como os riscos de saúde e segurança no trabalho (SST) afetam diferentemente mulheres (como as que estão grávidas, deram à luz recentemente ou estão amamentando) e homens, ou trabalhadores em circunstâncias especiais como pessoas com deficiência e trabalhadores inexperientes ou mais jovens;
- ofereça igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados;
- esforce-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças;
- proporcione para todo o pessoal treinamento adequado em todos os assuntos relevantes;
- respeite o princípio que não convém que medidas de saúde e segurança no local de trabalho envolvam gastos por parte dos trabalhadores; e
- baseie seus sistemas de saúde, segurança e ambiental na participação dos trabalhadores envolvidos e reconheça e respeite os direitos dos trabalhadores a:
- obter informações tempestivas, completas e precisas referentes a riscos à saúde e à segurança e às melhores práticas usadas para enfrentar esses riscos:
- livremente perguntar e ser consultados sobre todos os aspectos de sua saúde e segurança relacionados ao seu trabalho;
- recusar trabalho que seja razoavelmente considerado trabalho que ofereça perigo iminente ou grave à sua vida ou saúde ou à vida e saúde dos outros;
- buscar aconselhamento externo de entidades sindicais e patronais e outras que sejam especializadas;
- relatar assuntos de saúde e segurança para autoridades competentes; participar de decisões e atividades de saúde e segurança, inclusive da investigação de incidentes e acidentes;
- estar livre da ameaça de represálias por realizar qualquer um desses atos [18][19][36][38][55][56][57][58][68][69][72][73][80].

No que tange às normas de saúde e segurança no ambiente laboral são de cumprimento compulsório pelo empregador, a teor da disposição contida no art. 157 da CLT preconiza:

"Art. 157. Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho".

Constato pelos documentos acostados e pelos depoimentos das testemunhas que não havia o correto cumprimento das normas previstas para o fornecimento de água potável, em consonância com a previsão contida na NR 24 do MTE, demonstrando o descumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho com caráter de norma cogente.

Acrescento que as relações laborais deverão pautar-se pela boa fé objetiva, consubstanciada na transparência, na confiança e no dever de informação que deve ser respeitado por ambas as partes do contrato de emprego (arts. 421 e 422 do CC/02 c/c par. único do art. 8º da CLT).

Sob o aspecto da compensação do dano social, elucida Alexandre Agra Belmonte⁵:

5 in BELMONTE. Alexandre Agra. Instituições civis no direito do trabalho. 4ª ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2009, p. 603..



"A indenização deve ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor. A indenização não tem caráter retributivo ou reparatório e sim compensatório".

A qualidade no meio ambiente laboral destaca-se como um como direito transindividual e a sua violação traz por consequência a lesão ao patrimônio moral da coletividade.

O réu beneficiou-se da força de trabalho em condições lesivas ao ambiente sadio de trabalho e furtou-se de investir neste aspecto, causando infração às suas obrigações como empregador, princípio básico do direito do trabalho, como o dever de tutela, prevenção e precaução dos riscos.

Desse modo, julgo procedente o pedido formulado a título de compensação por danos sociais e levando-se em consideração o grau de culpa e informação, a conduta e os meios utilizados, a condição econômica das partes notadamente o capital social e o faturamento anual do réu, o espectro do dano efetivo e o caráter preventivo e punitivo da condenação permeado pelo princípio da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944 do CC/02) fixo a compensação no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

No tocante à destinação da compensação, aponto que a reparação do dano *"in natura"* mostra-se mais efetiva se destinada à própria sociedade e ao local onde foram constatadas as lesões.

Desse modo os valores da condenação por danos morais coletivos serão destinados a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição dessa Vara do Trabalho, que serão oportunamente indicados pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

TUTELA ANTECIPADA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

Em juízo de cognição exauriente, constato os requisitos para a concessão da antecipação da tutela de mérito específica, a teor do disposto no art. 273, I e art. 461, § 3º do CPC.

Aponto que a tutela específica poderá ter caráter inibitório com a finalidade de prevenir a ocorrência do ilícito e das lesões decorrentes ou impedir que tal situação permaneça, sendo suscetível de continuar a provocar danos (art. 461, § 5º do CPC).

Na hipótese dos autos, não comprovado nos autos o correto e regular fornecimento dos galões térmicos, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e dos locais de trabalho, a ausência de imediatas medidas preventivas poderá ocasionar novas lesões e continuar a provocar danos aos trabalhadores, caso tais obrigações sejam concretizadas e cumpridas somente após o trânsito em julgado da presente decisão.

Logo, defiro a antecipação dos efeitos da tutela de mérito para o cumprimento da obrigação de fazer supramencionada no **item a.1**.

O prazo fixado para o cumprimento das obrigações de fazer será contado da data da intimação dessa decisão, sob cominação de multa diária de R\$ 2.000,00, pelo descumprimento da obrigação, reversível a projetos, iniciativas e/ou campanhas



que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição dessa Vara do Trabalho, que serão oportunamente indicados pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Consoante o disposto no § 1º do art. 39 da Lei 8.177/91, os juros deverão incidir a partir da data do ajuizamento da ação até o último dia do mês da conta da atualização, correspondentes a 1% ao mês, calculados *pro rata die*, de maneira simples, sobre o valor da condenação corrigido monetariamente (Súmula 200/TST).

Deverá ser observado, para fins de atualização, o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º, conforme Súmula 381 do TST.

No tocante à condenação por danos sociais, a atualização será a partir da data desta decisão e os juros incidirão desde o ajuizamento da ação (Súmula 439/TST).

Em razão da natureza da decisão proferida não há descontos previdenciários e fiscais a serem recolhidos.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto na **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** ajuizada pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**, contra **ALL - AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA PAULISTA S/A**, rejeito as preliminares arguidas e no mérito julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos para condenar o réu às seguintes obrigações:

a) Obrigação de fazer:

a.1) fornecer aos trabalhadores água potável e fresca, sempre que necessário em recipientes higiênicos que deverão ser entregues gratuitamente aos funcionários.

O prazo fixado para o cumprimento da obrigação de fazer será contado da data da intimação dessa decisão, sob cominação de multa diária de R\$ 2.000,00, pelo descumprimento da obrigação, reversível a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição dessa Vara do Trabalho, que serão oportunamente indicados pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

b) Obrigação de pagar:

b.1) a compensação no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Os valores da condenação por danos morais coletivos serão destinados a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição dessa Vara do Trabalho, que serão oportunamente indicados pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.



Decisão líquida, nos parâmetros da fundamentação que integra esta decisão e nos limites dos pedidos formulados.

Juros de mora, a razão de 1%, de forma simples, contados da data da distribuição da ação (art. 883 da CLT e art. 39, § 1º da Lei nº 8.177/91), computados após o crédito devidamente corrigido (Súmula 200 e 381/TST).

Na condenação por danos sociais, a atualização será a partir da data desta decisão e os juros incidirão desde o ajuizamento da ação (Súmula 439/TST).

Em razão da natureza da decisão proferida não há descontos previdenciários e fiscais a serem recolhidos.

Custas da reclamação trabalhista de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), pelo réu, calculadas sobre R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

São Carlos, 16 de maio de 2014.

CLAUDIA BUENO ROCHA CHIUZULI
Juíza do Trabalho