

ACÓRDÃO
8ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBANTE. Não obstante a natureza essencialmente inquisitiva do inquérito civil, possui ele valor probante, ainda que relativo, e deve ser sopesado com os demais elementos constantes nos autos.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº **TRT-RO-0000781-73.2010.5.01.0016**, em que são partes: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, como Recorrente, e **AUTO VIAÇÃO JABOUR LTDA**, como Recorrida.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 1694/1711), contra a sentença de fls. 1672/1674, da MM 57ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proferida pelo Juiz **Érico Santos da Gama e Souza**, que julgou **improcedentes os pedidos**.

A sentença foi complementada pela decisão de fls. 1689/1690, que acolheu em parte os embargos de declaração oferecidos pelo MPT, sem lhes conferir efeito modificativo.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO interpõe recurso ordinário. Preliminarmente, sustenta ter legitimidade e interesse para recorrer. Alega, em síntese, que, no inquérito civil e na inspeção realizada em 2009, acompanhados de vasta documentação, foi constatada a existência das seguintes irregularidades na empresa ré: descontos nos

salários dos motoristas em virtude de eventuais prejuízos por avarias/quebras causadas nos veículos, descontos nos salários dos cobradores por valores subtraídos por conta de assaltos aos coletivos e em virtude de diferenças havidas na prestação de constas e ainda, irregularidades a respeito de: *“prorrogação da jornada de trabalho além do limite legal e sem as justificativas legais exigidas (art. 59, caput, c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho); não concessão do período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 66, da CLT); não concessão de intervalo pra repouso de alimentação de, no mínimo, uma hora (art. 71, da CLT); quitação das verbas decorrentes do rompimento do contrato de trabalho fora do prazo legal (art. 477, § 6º, alínea “b”, da CLT); não pagamento das verbas decorrentes da rescisão/resilição do contrato de trabalho (art. 477, da CLT); os profissionais do SESMT (NR-4) não tem podido exercer as atividades que lhe são pertinentes; não efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-7); não pagamento em dobro de eventual feriado trabalhado; não há pagamento prestado em jornada suplementar no contracheque concernentes às guias ministeriais do mês de abril/2009; a empresa furtando-se a despedir regularmente o empregado, o dispensa “informalmente”, sem obediência dos ditames legais (art. 477 da CLT), alegando, posteriormente, em Juízo a ocorrência de “justa causa” para a dissolução do pacto; intimidação (assédio).“ Acrescenta o recorrente que a empresa tratava seus empregados de maneira ríspida, agressiva e intimidatória, de forma a fazer com que aqueles que tivessem seu nome em uma “lista” somente poderiam voltar a trabalhar se assinassem um documento que já vinha preenchido pela empresa. Esclarece o Ministério Público do Trabalho que a inspeção no estabelecimento da recorrida foi realizada pela Procuradora Valéria Sá Carvalho da Silva Corrêa, subscritora do apelo, do engenheiro de segurança, João Carlos Alves dos Santos e das profissionais do setor de perícia em contabilidade da Procuradoria Regional*

do Trabalho da 1ª Região, Mari e Érica, além do auditor fiscal do trabalho, Augusto José Lemos de Lima. O parecer técnico do setor pericial em engenharia foi no sentido de que a empresa não havia ajustado sua conduta aos termos da lei, razão pela qual entende que os pedidos devem ser julgados procedentes, inclusive porque a ação possui caráter repressivo e preventivo. O MPT afirma, por derradeiro, que, ainda que a empresa-recorrida tivesse adequado sua conduta aos termos da lei durante o curso da ação, não haveria perda de objeto, posto que os ilícitos há haviam sido comprovados.

AUTO VIAÇÃO JABOUR LTDA apresenta contrarrazões às fls. 1716/1724. Pugna pela manutenção da decisão recorrida.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 214/13-GAB, de 11/03/2013, ressalvado o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

II - FUNDAMENTAÇÃO

DO CONHECIMENTO

O Recurso Ordinário é tempestivo – MPT intimado para ciência da decisão de embargos de declaração em 18/09/2013, através do Mandado de Notificação de fl. 1693, e interposição de recurso ordinário em 09/10/2013 (fl. 1694) - e está subscrito por Procuradora do Trabalho. **Dele conheço, pois.**

DA CARÊNCIA DA AÇÃO - ILEGITIMIDADE ATIVA AD

**CAUSAM. DO INTERESSE DE AGIR. DO CABIMENTO DA
AÇÃO CIVIL PÚBLICA.**

A reclamada não arguiu a ilegitimidade do MPT para ajuizar a presente Ação Civil Pública, por carência de ação.

Todavia, antes de discutir o mérito, entendo ser necessário abordar o tema, tendo em vista que a legitimidade da parte *ad causam* é matéria de ordem pública, e, portanto, deve ser examinada de ofício. Note-se que o efeito translativo do recurso transfere ao tribunal o exame e reexame das matérias de ordem pública, independentemente de haverem sido alegadas pelas partes. Isso porque, como leciona Nelson Nery Junior, in Código de Processo Civil Comentado, “não se trata de efeito devolutivo” mas sim de “manifestação do efeito translativo do recurso”, quanto ao exame da questão em outro grau de jurisdição. Além do mais, no presente caso, embora a ré não tenha renovado a arguição em contrarrazões, na sua defesa (fls. 626/628), suscitou preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* do MPT.

Fiel à teoria eclética do direito de ação, um verdadeiro meio termo entre a teoria concretista de Wach e Chiovenda (nova roupagem da teoria imanentista) e a teoria abstracionista pura (Degenkolb), cunhada por ENRICO TULLIO LIEBMAN, notável processualista peninsular, o Código inspirado por Alfredo Buzaid, aluno do mestre italiano, encampou a corrente doutrinária que, ao lado de reconhecer ser a ação um direito público – não é algo particular das partes; nela atua a vontade da sociedade, através do Estado, de que não haja sem solução conflito de interesse -, subjetivo, autônomo – é absolutamente desvincilhado do direito objetivo; não se exige a existência de um direito material – e abstrato – direito à sentença e não à sentença favorável à pretensão deduzida em Juízo, como

equivocadamente entenderam ADOLF WACH e CHIOVENDA – de exigir do Estado a entrega da tutela jurisdicional, condicionou o exercício desse direito somente ao atendimento de certos requisitos, chamados de condições de ação, conducentes à obtenção de um pronunciamento acerca do mérito da lide (Código de Processo Civil, aprovado pela Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, artigos 2º, 3º, 6º e 267, inciso VI).

Com essa teoria, ampliou-se a clássica divisão das questões processuais de duas (pressupostos processuais e mérito) para três (pressupostos processuais, condições da ação e mérito). Assim, as questões processuais passaram a ter uma ligação ou uma conexão com o direito subjetivo material. Essa conexão é feita pela condição da ação.

O tríplice requisito erigido à condição da ação foi a legitimidade de parte - requerendo "*a coincidência entre a pessoa a quem a lei concede a qualidade de titular da pretensão posta em juízo e aquela que se encontra, igualmente por força de norma legal, autorizada (= legitimada) a responder à ação*" (*apud* Litisconsórcio, Assistência e Intervenção de Terceiros no Processo do Trabalho, Editora LTr., 1991, p. 16, de MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO) - o interesse processual de agir - que haja utilidade e necessidade de tutela; que a tutela seja indispensável e suficiente ao solvimento do conflito – e possibilidade jurídica do pedido - que inexista uma vedação prévia à pretensão deduzida em juízo no ordenamento jurídico (segundo a melhor doutrina de F. C. PONTES DE MIRANDA e de M. A. TEIXEIRA FILHO).

Outra dúvida tormentosa na doutrina e na jurisprudência é a forma de enfrentamento das condições da ação. Explico. Parte da doutrina abstracionista moderna, capitaneada por Kazuo Watanabe e José Carlos Barbosa Moreira, entende que a apreciação da carência da ação ou, em

outras palavras, da ausência das condições da ação, se faz abstratamente, *in statu assertionis* (teoria da asserção). Ou seja, basta a simples alegação, por exemplo, da legitimidade *ad causam* para se rejeitar a preliminar de ilegitimidade passiva, por exemplo. No mérito, apreciar-se-ia se o réu é devedor do direito subjetivo material esgrimido. Outra parte da doutrina, de Ada Grinover, Liebman e etc, entendem que não, que o direito de ação não é tão autônomo e etéreo a ponto de qualquer alegação merecer um enfrentamento de mérito. Para a segunda corrente, o que se chama de direito de ação em uma abstração absoluta é, na verdade, o direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário. De minha parte, penso que o direito positivo não permite a adoção de outra corrente senão a segunda. É que as condições da ação não são uma criação da doutrina ou da jurisprudência, mas do direito positivo, uma clara opção político-legislativa (CPC, artigo 267, inciso VI).

Após essa ligeira introdução, aprecio a legitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho.

Não posso, nessa altura, deixar de registrar uma pequena opinião sobre perigosa tendência que tenho verificado em certa parcela da jurisprudência e da doutrina trabalhista: um exacerbado apego às ideias liberais da Revolução Francesa de 1789. O liberalismo jurídico do *laissez faire*, contaminando o direito processual, fez escrever (*rectius*: positivar) a regra do artigo 6º do CPC, Mas, quem pode negar as chamadas ondas renovatórias do direito processual, bem lembradas por Mauro Cappelletti? Quem pode esquecer que, em uma sociedade de massa, como a sociedade pós-moderna, as demandas são multitudinárias? Essa prevenção contra as demandas coletivas, contra a substituição processual ou contra a atuação processual de organismos intermediários (Ministério Público, Sindicatos, Associações e etc.) está na contramão do direito

processual moderno, da tendência do direito comparado e também das sucessivas legislações posteriores a 1973.

Voltando ao tema. Ao definir o Ministério Público, o Texto Constitucional afirma: "*é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*", artigo 127 (grifei). A mesma disposição consta da Lei Orgânica Nacional do Ministério Público (Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993, artigo 1º). Quanto às suas funções institucionais, exemplificou (portanto, não excluiu outras): "*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*" (artigo 129, inciso III). O Estatuto do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993), estabelece que compete ao Ministério Público da União "*promover o inquérito civil e a ação civil pública para; (a) proteção dos direitos constitucionais; (...) (d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais difusos e coletivos;*" (artigo 6º, inciso VII). Estabelece ainda que a ele compete "*propor ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos*" (artigo 6º, inciso XII). A busca do enquadramento da pretensão deduzida em juízo na tríplice forma de interesse jurídica e coletivamente tutelado efetuada pelo revolucionário Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, artigo 81) e desnecessária para o deslinde dessa controvérsia e de qualquer outra. Isso porque, ao lado de descrever as três formas de interesses juridicamente tutelados (difuso, coletivo e individual homogêneo), artigo 81, o Código de Defesa do Consumidor, no artigo 82, legitimou concorrente e disjuntivamente (Barbosa Moreira) o Ministério Público do Trabalho para jurisdicionar os três interesses. Parece óbvio, por isso, que ao Ministério Público da União, compete ajuizar ações visando à defesa de qualquer

interesse coletivo, ainda que enquadrado como individual homogêneo.

Se, para se distinguir o direito difuso do direito coletivo, é necessário saber sobre a determinação das pessoas interessadas e a existência de uma relação jurídica base (Lei 8.078/90, artigo 81, parágrafo único, incisos I e II), para se distinguir interesse individual simples do direito individual homogêneo é necessário perguntar sobre a existência de uma origem comum (artigo 81, parágrafo único, inciso III). Já a distinção entre o direito coletivo e o direito individual homogêneo se faz pela natureza indivisível daquele, ao passo que este tem como marca a divisibilidade (Lei 8.078/90, artigo 81, parágrafo único, inciso II).

Na hipótese materializada nos autos, é evidente que o interesse dos substituídos está relacionado com uma origem comum, a saber: ao fato de todos serem empregados da empresa Auto Viação Jabout Ltda e serem atingidos pelas irregularidades praticadas pela ré, denunciadas pelo Ministério Público do Trabalho, dentre elas, a não observância das normas do Ministério do Trabalho no que diz respeito ao equipamento de proteção individual, à higienização dos banheiros e vestiários, à colocação dos extintores de incêndio nos locais apropriados, somente para citar alguns itens postulados na petição inicial. Portanto, não se pode falar, de nenhuma forma, em direitos individuais heterogêneos, tratando-se de típica defesa de direitos individuais homogêneos, ou seja, relativa a um grupo comum de pessoas submetidas a uma mesma lesão de ordem subjetiva. Deste modo, tais direitos são passíveis de defesa por ação civil pública.

A doutrina reconhece, de forma insofismável, o elastecimento do cabimento da ação civil pública (consequência da conjugação da lei da ação civil pública com o código de defesa do consumidor), bem como a

possibilidade de seu ajuizamento sempre que presente um interesse superior, com a marca da indisponibilidade, como no caso vertente, eis que os direitos trabalhistas são inderrogáveis. Nesse sentido, Rodolfo de Camargo Mancuso, *in verbis*:

"Hoje pode-se dizer que o objeto da ação civil pública é o mais amplo possível, graças à (re) inserção das cláusulas "qualquer outro interesse difuso ou coletivo" (inc. IV do art. 1º da Lei 7.347/85, acrescentado pelo art. 110 do CDC). Essa abertura veio, na sequência, potencializada por duas inovações no bojo da Lei 8.884 de 11.06.1994:

a) no caput do art. 1º da lei 7.347/85 a responsabilidade ali referida agora se estende aos danos morais (e não somente aos patrimoniais);

b) a ação pode também referir-se à 'infração da ordem econômica' (inc. V do art. 1º da Lei 7.347/85).

Como afirma Hugo Nigro Mazzilli, atualmente inexistente, portanto, sistema de taxatividade para a defesa de interesses difusos e coletivos'. De outro lado, mercê de um engenhoso sistema de complementaridade entre a parte processual do Código de Defesa do Consumidor e o processo da lei da ação civil pública {CDC, arts. 83, 90, 110; Lei 7.347/85, art. 21, acrescentado pelo art.117 do CDC), pode-se afirmar, com Nelson Nery Júnior que 'não há mais limitação ao tipo de ação, para que as entidades enumeradas na LACP, art- 5º e CDC, art. 82, estejam legitimadas à propositura da ACP para a defesa, em Juízo, dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos'. Esse largo espectro não o encerra, porém, o risco de ser conferida extensão exagerada ao objeto da ação civil pública, porque, de um lado, o interesse objetivado - mesmo no caso dos 'individuais homogêneos' - sempre estará sendo tratado em sua dimensão coletiva {significativo, nesse ponto, o parágrafo único do art. 81 do CDC}; de outro lado, é lícito supor que sempre há de preexistir a relevância do interesse para a sociedade para a sociedade civil, embora esse quesito possa apresentar diversa gradação e mesmo, no caso dos individuais homogêneos, derivar da conveniência do trato processual coletivo, mormente agora com as restrições à formação do litisconsórcio ativo facultativo multitudinário' (CPC, parágrafo único do art. 46, acrescentado pela Lei 8.952, de 13.12.1994). O ora afirmado se revela particularmente verdadeiro com relação a um novo e fecundo campo que ora se abre para a ação civil pública, qual seja o seu exercício na esfera trabalhista, assim possibilitando a utilização desse moderno e versátil instrumento processual nos conflitos entre capital e o trabalho, tomados em sua dimensão Coletiva."

(...)

"Cremos que o encontro do ponto de equilíbrio nessa controvérsia depende de que seja devidamente valorizado o disposto no caput do art. 127 da CF, onde se diz que ao *parquet* compete a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis' .

Ou seja, quando for individual o interesse, ele há de vir qualificado pela nota da indisponibilidade, vale dizer, da prevalência do caráter de ordem pública em face do bem de vida direto e imediato perseguido pelo interessado. Até porque, de outro modo, a legitimação remanesceria ordinária, o individualmente ou em cúmulo subjetivo. E nessa linha que se coloca Hugo Nigro Mazzilli: A defesa de interesses de meros grupos determinados ou determináveis de pessoas só se pode fazer pelo "Ministério Público quando isso convenha à coletividade como um todo, respeitada a destinação institucional do Ministério Público'. Conforme observado por Kazuo Watanabe: Em linha de principio somente os interesses individuais indisponíveis estão sob a proteção do *parquet*. Foi a relevância social da tutela a título coletivo dos interesses ou direitos individuais homogêneos que levou o legislador a atribuir ao Ministério Público e a outros entes públicos a legitimação para agir nessa modalidade de demanda molecular, mesmo em se tratando de interesse e direito disponíveis" (in Ação Civil Pública, RT, 6ª Edição, pp. 39/40 e 100/101) .

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho têm entendido que ao Ministério Público deve ser assegurada a legitimidade para a ação civil pública sempre que presente um direito superior, que transcenda a seara da relação individual das partes interessadas, sempre que presente um interesse social. Vejamos:

"EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. LEGITIMIDADE NO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA PROMOVER AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E HOMOGÊNEOS. MENSALIDADES ESCOLARES: CAPACIDADE POSTULATÓRIA DO PARQUET PARA DISCUTIR EM JUÍZO.

A Constituição Federal confere relevo ao Ministério Público como instituição permanente, essencial à função jurisdicional ao Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127).

2. Por isso mesmo detém o Ministério Público capacidade postulatória, não só para a abertura de inquérito civil, da ação penal pública e da ação civil pública para a proteção do patrimônio público

e social, do meio ambiente, mas também de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, I e III).

3. Interesses difusos são aqueles que abrangem número indeterminado de pessoas unidas pelas mesmas circunstâncias de fato e coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.

3.1. A indeterminidade é a característica fundamental dos interesses difusos e a determinidade a daqueles interesses que envolvem os coletivos.

4. Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), constituindo-se em subespécie de direitos coletivos.

4.1. Quer se afirme interesses coletivos ou particularmente interesses homogêneos, *stricto sensu*, ambos estão cingidos a uma mesma base jurídica, sendo coletivos, explicitamente dizendo, porque são relativos a grupos, categorias ou classes de pessoas, que conquanto digam respeito às pessoas isoladamente, não se classificam como direitos individuais para o fim de ser vedada a sua defesa em ação civil pública, porque sua concepção finalística destina-se à proteção desses grupos, categorias ou classes de pessoas.

5 . As chamadas mensalidades escolares, quando abusivas ou ilegais, podem ser impugnadas por via de ação civil pública, a requerimento do Órgão do "á Ministério Público, pois ainda que sejam interesses homogêneos de origem comum, são subespécies de interesses coletivos, tutelados pelo Estado por esse meio processual como dispõe o artigo 129, inciso III, da Constituição Federal.

5.1. Cuidando-se de tema ligado à educação amparada constitucionalmente como dever do Estado e obrigação de todos (CF, art. 205), está o Ministério Público investido da capacidade postulatória, patente a legitimidade *ad causam*, quando o bem que se busca resguardar se insere na órbita dos interesses coletivos em segmento de extrema delicadeza e de conteúdo social tal que, acima de tudo, recomenda-se o abrigo estatal.

Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a alegada ilegitimidade do Ministério Público, com vistas a defesa dos interesses de uma coletividade, determinar a remessa dos autos ao tribunal de origem, para prosseguir no julgamento da ação." (RE 163.231-SP, Relator Ministro Maurício Corrêa).

"EMENTA: - CONSTITUCIONAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA: MENSALIDADES ESCOLARES: MINISTÉRIO PÚBLICO: LEGITIMIDADE. Lei 8.078, de 1990, art. 2», parág. único. Lei 8.625, de 1993, art. 25, C F . , art. 129, III.

Ação civil pública que tem por objetivo fixação e pagamento de mensalidades escolares: os interesses ou direitos daí decorrentes

podem ser classificados como coletivos: legitimidade do Ministério Público para propor ação civil pública, o mesmo porque, considerados esses direitos como individuais homogêneos, têm vinculação com o consumo, ou podem os titulares do direito ser considerados como consumidores: Lei nº 8.078/90, art. 2º e s e u p a r á g . único. R.E. conhecido e provido." (RE 185.360-3-SP. Relator Ministro Carlos Velloso).

No mesmo sentido RE-272.604-4-SP, Relator Ministro Moreira Alves.

'RECURSO ESPECIAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. DANOS CAUSADOS AOS TRABALHADORES NAS MINAS DE MORRO VELHO. INTERESSE SOCIAL RELEVANTE. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS.

1) O Ministério Público tem legitimidade ativa para ajuizar ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos, desde que seja configurado interesse social relevante.

2) A situação dos trabalhadores submetidos a condições insalubres, acarretando danos à saúde, configura direito individual homogêneo revestido de interesse social relevante a justificar o ajuizamento da ação civil pública pelo ministério público.

3) Recurso especial conhecido e provido." (STJ. 3ª Turma. Relator Ministro Carlos Alberto Menezes Direito, julgado em 08.10.96; DJ de 16.12.96, p. 50864).

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AÇÃO COLETIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. CLÁUSULAS ABUSIVAS.

O Ministério Público tem legitimidade para promover ação coletiva e defesa de interesses individuais homogêneas quando existe interesse social compatível com a finalidade da instituição." (STJ-4ª Turma: Relator Ministro Ruy Rosado de Aguiar; julgado em 06.05.99; DJ de 23.08.99, p. 129) .

"MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL. INQUÉRITO CIVIL, SEGURANÇA DO TRABALHO. Tem o Ministério Público legitimidade para ajuizar ação coletiva, tendente a obter condenação a indenizar lesões resultantes de acidente de trabalho, envolvendo direitos individuais homogêneos desde que presente interesse social relevante. competindo tais ações à justiça estadual, a legitimidade será do Ministério Público estadual que poderá instaurar inquérito civil, visando a reunir os elementos necessários a justificar sua atuação." (STJ- 3ª Turma; Relator Ministro Eduardo Ribeiro; julgado em 02.03.2000; DJ de 22.05.2000, p. 104).

"DIREITOS DIFUSOS CONFIGURAÇÃO - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO LEGITIMIDADE PARA PLEITEAR SUA TUTELA.

O ilícito comportamento da empresa, consistente no fato de não registrar seus empregados, projeta seus efeitos num universo que abrange inclusive seus possíveis novos empregados, embora ainda não determinados, que serão igualmente atingidos em sua esfera jurídica protegida por normas de natureza indisponível e, portanto, de ordem pública, e que se inserem no amplo contexto dos direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal.

Inteligência que se extrai dos artigos 129, III, da Constituição Federal, e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." (TST. RR 706.205/00.0. 4ª Turma. Relator Ministro Milton de Moura França. DJ 06/08/2004).

Portanto, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa *ad causam* para postular todo o rol de pedidos (fls. 45/46).

ESCLARECIMENTOS INICIAIS

Trata-se de ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho pretendendo, conforme rol de pedidos de fls. 45/46, que seja condenada a ré, **AUTO VIAÇÃO JABOUR LTDA** a:

(a) abster-se de proceder a descontos no salário dos empregados (motoristas) em decorrência de eventuais avaria/quebras/defeitos havidos no coletivo, somente o fazendo nos estritos termos previstos em lei;

b) abster-se de exigir que os empregados (motoristas e cobradores) assinem "vales em branco" para que o valor neles inseridos (relativos a avarias, defeitos, assaltos, multas de trânsito, valores "a menor" na prestação de constas, descontos do Rio Card) sejam descontados do salário de cada um deles;

(c) abster-se de impedir que os empregados trabalhem pelo fato de se negarem a assinar os "vales em branco" e não pagarem os valores decorrentes das avarias e assaltos;

(d) assegurar que os empregados (motoristas, cobradores, despachantes) usufruam do intervalo destinado à refeição e descanso, de conformidade com o disposto no art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho;

e) respeitar o limite expressamente fixado, por lei,

PROC. Nº TRT-RO-0000781-73.2010.5.01.0016

para a duração normal do trabalho, abstendo-se, por conseguinte, de exigir a prestação de trabalho em jornada suplementar, além do limite legalmente imposto e sem que estejam presentes os requisitos legais e atendidas as situações previstas, em lei, que autorizem esse trabalho extraordinário (art.58 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho);

f) conceder aos empregados intervalo mínimo de 11 (onze horas) consecutivas entre duas jornadas de trabalho para descanso (art. 66, da CLT):

g) abster-se de proceder a descontos nos salários dos motoristas e cobradores em função de “folgas” concedidas pela impossibilidade deles trabalharem por insuficiência de coletivos;

h) computar na jornada de trabalho dos motoristas e cobradores o período em que estiverem aguardando a chegada de coletivos para iniciarem seu trabalho ;

i) computar para efeito da jornada todo o período em que o motorista (aquele que exerce dupla função) e cobradores estiverem à disposição do empregador para realização de prestação de contas e conduzindo o coletivo até a garagem para a realização da prestação de contas ou para nela guardar o veículo;

j) constar nos recibos de pagamento de salário/contracheque, rubrica próprias para identificação de descontos (vales) decorrentes de: assaltos, avarias, multa de trânsito, valores encontrados “a menor” por ocasião da prestação de contas;

k) fornecer (e manter) aos trabalhadores (incluídos os das empresas prestadoras de serviço), gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento , de conformidade e com observância do item 6.2, da Norma Regulamentadora nº 6;

l) fornecer aos trabalhadores somente equipamento de proteção individual adequado à atividade do empregado, com aprovação pelo MTA e de empresas cadastradas no DNSST/MTA;

m) treinar o trabalhador sobre o uso adequado do EPI (letra d, item 6.6.1, NR 6);

n) tornar obrigatório o uso dos equipamentos de proteção individual (letra d, item 6.6.1, da NR6);

o) substituir os equipamentos de proteção individual quando danificados ou extraviados (letra e, item 6.6.1, da NR 6);

p) providenciar local adequado para que os trabalhadores realizem suas refeições, com observância das disposições da Norma Regulamentadora nº 24; submeter os banheiros e vestiários a processo de constante higienização e que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores durante toda a jornada de trabalho, de acordo com a NR-24;

r) providenciar recipientes com tampas, nos gabinetes, para guarda de papéis servidos;

s) dotar (e manter) os gabinetes sanitários de portas

PROC. Nº TRT-RO-0000781-73.2010.5.01.0016

independentes, providos de fecho, que impeçam o seu devassamento;

t) dotar os banheiros (e manter a media) de portas independentes providas de fecho a fim de impedir o devassamento;

u) adequar os vestiários à exigências previstas na NR-24, providenciando, também, novos armários pra cada trabalhador e que estejam de acordo com as disposições da Norma referida;

v) proceder (e manter) à arrumação/organização e higienização do depósito de materiais;

x) proceder ao dimensionamento e colocação de extintores de incêndios portáteis a fim de combater o fogo em seu início, tendo em vista que os existentes se encontram instalados irregularmente e sem sinalização devendo ser colocados em locais de: a) fácil visualização; b) de fácil acesso; c) onde haja menos probabilidade de o fogo bloquear o seu acesso, item 23.17.3 da NR 23;

z) proceder ao armazenamento dos produtos químicos de forma adequada

z1) Laudo termográfico - elaborar laudo termográfico das instalações elétricas (painéis) e adotar todas as medidas necessárias de modo a adequá-las às disposições da Norma regulamentadora Nº 10;

z2) Análise ergonômica – realizar a análise ergonômica do trabalho (atendendo às características antropométricas), de modo a adequar as condições de trabalho às características dos trabalhadores, proporcionando um mínimo de conforto, segurança e desempenho eficiente, *devendo a mesma abordar* as condições de trabalho em todos os setores bem como: mobiliário (subitem 17.3.2, alínea “c”, da NR 17), atividades relacionadas com o levantamento, transporte de materiais (NR 17 e subitens), procedendo, a partir daí, a adequação dos postos de trabalho às disposições da Norma regulamentadora nº 17;

z3) proceder e manter a higienização de todos os locais; banheiros, refeitório, vestiário, setor de lavagem de carroceria, depósito de óleo;

z4) Programa de prevenção de riscos ambientais – elaborar e implementar o Programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA – com cronograma contemplando o estabelecimento de prioridades, metas de avaliação, controle dos riscos ambientais e respectivos prazos de implementação, priorizando medidas de proteção coletiva (proteção de máquinas, fontes de ruídos, calor , com laudo ambiental quantitativo e qualitativo (agentes químicos, físicos e biológicos) em todos os setores com riscos ambientais e ocupacionais, tal como exigido pela Norma regulamentadora nº 9, aprovada pela Portaria nº 3.214/78, do MTE;

z5) implementar o Programa de controle médico de saúde ocupacional, procedendo à realização de todos os exames

PROC. Nº TRT-RO-0000781-73.2010.5.01.0016

nele exigidos, inclusive, os complementares (a critério médico) bem com proceder a constantes análises e acompanhamento das causas que levam a tantos afastamentos por motivo de doença;

z6) abster-se de intimidar/ameaçar os empregados a assinarem “vales” em branco ou quaisquer documentos que, de alguma forma, haja o reconhecimento de alguma conduta supostamente tida como irregular;

z7) manter em seus “quadros” engenheiro de segurança do trabalho e/ou médico de segurança do trabalho e/ou cumprido jornada prevista em lei;”

Também postulou o MPT que, na hipótese de descumprimento de algumas das cláusulas, fosse imposta **a multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por item descumprido e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular**, multa que deveria ser convertida para o Fundo de amparo ao Trabalhador ou, na hipótese de sua extinção para o Fundo de defesa de direitos difusos, previsto na Lei nº 9.009/95, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º, e 13, da lei nº 7.347/85, e na hipótese de extinção, também deste último, para qualquer outro fundo criado compatível com a finalidade dos mencionados e cujo montante deverá ser atualizado com base no índice de correção dos débitos trabalhistas.

Por derradeiro, pleiteou o Ministério Público do Trabalho a condenação da ré no pagamento de indenização pecuniária no valor de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais).

Afirmou o Ministério Público do Trabalho que tomou conhecimento das irregularidades por meio do inquérito civil de número 1237/2002, instaurado em função de denúncia que a ele foi encaminhada.

A ré, em contestação (fls. 621/631), arguiu preliminar de ilegitimidade ativa *ad causam* do MPT e, no mérito, negou que tenha

impedido os empregados de trabalhar e obrigado eles a assinar vales em branco; que os descontos por avarias, multa de trânsito e falta de numerário na prestação de contas foram autorizados pela cláusula 7ª do contrato de trabalho e o art. 462, parágrafo 1º da CLT. Afirma, em síntese, que fornece EPI necessário e adequado; que oferece treinamento quanto ao uso, guarda, conservação e higienização do equipamento, conforme letra “d” do item 6.6.1 da NR 6; que os equipamentos são substituídos quando necessário; que mantém refeitório (mesas, cadeiras, estufa e ventiladores) com mais ou menos 60 lugares, sendo utilizado por seus empregados em três turnos distintos e o ambiente se encontra em conformidade com a NR 24; que possui banheiros e gabinetes sanitários de portas independentes e com fechos, vestiários com armários individuais com chave para todos os empregados que necessitem trocar de roupa para iniciar o serviço; que é constante a higienização e arrumação/organização dos ambientes (refeitório, banheiros, vestiário, depósito de materiais, setor de lavagem de carroceria, depósito de óleo e depósito de materiais), de acordo com a NR 24 ; que os extintores de incêndio estão colocados em local visível e de fácil acesso, de acordo com o item 23.17.3 – NR 23, contando, ainda, a empresa de local próprio para armazenar produtos químicos; que as instalações elétricas estão adequadas às disposições da NR 10; que mantém em seu quadro de funcionários engenheiro de segurança do trabalho, um médico do trabalho, dois auxiliares de enfermagem do trabalho e seis técnicos de segurança do trabalho. Em suma, assevera que o trabalho desenvolvido nas dependências da empresa estão de acordo com as normas reguladoras e os programas de controle exigidos e que os ambientes e os materiais utilizados para execução dos serviços são adequados. Disse que o intervalos foram reduzidos e substituídos por uma indenização pecuniária de 7,14% incorporada ao salário de acordo com a cláusula 3ª, b, das convenções coletivas até 2008 e 22ª das convenções de 2009/2010 e o intervalo previsto no art. 66 da CLT sempre foi respeitado com turnos de

trabalho de 7 horas.

A sentença julgou improcedentes os pedidos, porque não verificadas as irregularidades apontadas pelo Parquet, consoante a prova testemunhal produzida nos autos. Foram ouvidas as testemunhas de fls. 1668/1670, a saber Luiz Roberto Lima da Silva, Valdenir Vicente Campos da Silva e Rogério de Moura Pascoal. O juízo de primeiro grau respaldou sua conclusão para refutar os pedidos referentes ao registro do horário de trabalho, falta de veículos, avarias e multa, segurança e medicina do trabalho (fls. 1672/1673), no depoimento das citadas testemunhas. Fundamentou o juízo *a quo* que os documentos trazidos pela reclamada de fls. 632/1612 e 1641/1666 comprovavam as assertivas expostas pelas testemunhas. No que concerne à alegação de assinatura de “vales em branco,” o magistrado de piso entendeu que não houve produção de prova convincente a amparar a tese do MPT. Buscou supedâneo na OJ 342 em relação ao intervalo intrajornada de menos de uma hora. Na decisão de embargos de declaração de fls. 1688/1690, julgou improcedentes os pedidos das alíneas “f”, com base na prova testemunhal, das alíneas z1, z2 e z4, da peça de ingresso, pois os laudos juntados com a defesa (fls. 1568/1612) comprovam a implementação do Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA).

DA ANÁLISE DA PROVA

O recurso ordinário do MPT, como exposto às fls. 1707, primeiro parágrafo, visa, em resumo, a condenação da reclamada para que seja observada a norma que dispõe sobre intangibilidade salarial, concessão de intervalo para refeição e descanso, e para que seja computada na jornada de trabalho todo o período em que o trabalhador estiver à disposição da empresa. Pediu, ainda, o recorrente a observância

de normas relativas ao ambiente de trabalho e que a ré cesse com o procedimento de impedir que os trabalhadores prestem serviços quando se negam a assinar “vales em branco”. Esclareceu o Parquet que buscava uma providência jurisdicional repressiva e concomitantemente preventiva, para que fosse evitada a continuidade da conduta lesiva da recorrida. O **Ministério Público do Trabalho** pretende a procedência de todos os pedidos formulados na exordial.

Passamos à análise da prova produzida nos autos, valendo aqui frisar que o juízo de origem apenas analisou a prova testemunhal produzida e a prova documental apresentada pela empresa reclamada. **Não houve nenhuma alusão às provas do inquérito trazidas aos autos e nem à inspeção realizada pelo MPT nas dependências da ré.** Ademais, devem ser examinados, com bastante cautela, os depoimentos prestados pelas testemunhas de fls. 1668/1670, Luiz Roberto Lima da Silva, Valdenir Vicente Campos da Silva e Rogério de Moura Pascoal, tendo em vista que são “chefes” dos próprios funcionários que teriam a responsabilidade funcional pelas irregularidades indicadas pelo autor.

Ressalto que os documentos que acompanham a inicial, não obstante a natureza essencialmente inquisitiva do inquérito civil, possuem valor probante, ainda que relativo, e devem ser sopesados com os demais elementos constantes nos autos. Sobre o valor probante da prova indiciária, destaco a seguinte decisão do C. STJ:

PROCESSO CIVIL - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - INQUÉRITO CIVIL: VALOR PROBATÓRIO - REEXAME DE PROVA: SÚMULA 7/STJ.

1. O inquérito civil público é procedimento facultativo que visa colher elementos probatórios e informações para o ajuizamento de ação civil pública.

2. As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório.

3. A prova colhida inquisitorialmente não se afasta por mera negativa, cabendo ao juiz, no seu livre convencimento, sopesá-las.

4. Avanço na questão probatória que esbarra na súmula 7/STJ.

5. Recursos especiais improvidos. (RESP 476660/MG, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, julgado em 20.05.2003, DJ 04.08.2003 p. 274) (destaquei)

O relatório da inspeção realizada em 2009, do Inquérito

Civil 1237/2002, foi efetuada pela Procuradora Valéria Sá Carvalho da Silva Corrêa, subscritora do apelo, do engenheiro de segurança, João Carlos Alves dos Santos, e das profissionais do setor de perícia em contabilidade da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, Srs. Mari e Érica, além do auditor fiscal do trabalho, Augusto José Lemos de Lima, consoante se vê de fls. 51 e seguintes.

Consta do referido relatório (1) que a rendição dos motoristas ocorria no ponto de ônibus e o motorista que estava terminando seu turno tinha ainda que se dirigir à empresa, por ônibus ou outro meio de transporte, para realizar a prestação de contas.

Também consta do relatório, às fls. 104, (2) que eram efetuados descontos nos salários dos trabalhadores, sob a rubrica “vales”, que não eram referentes a adiantamento salarial. Verificou-se a inexistência de procedimento que desse oportunidade ao empregado de justificar ou defender-se do motivo para que lhe fosse realizado desconto no seu salário. Ou seja, não era dada ao trabalhador a chance de provar ou não sua culpa pela falta a ele imputada e que acarretava o desconto salarial. Em suma, foi demonstrado que as avarias, as multas e os prejuízos materiais supostamente sofridos pela empresa, comprovados ou não, eram descontados do salário do trabalhador, sob a rubrica “vale”. Quanto às multas, a informação obtida era de que, *verbis*: “seu valor é debitado, antecipadamente, dos seus salários, antes mesmo do seu vencimento, com

a descrição “vale”. Em seguida a empresa recorre e, ainda, que logre êxito com o referido recurso, tal valor não é devolvido ao trabalhador. O empregado, assim, é prejudicado pelo pagamento da multa e com a pontuação na carteira.” Como se não bastasse a verificação das condutas ilícitas já descritas, foi averiguado que a ré, até que o trabalhador concordasse com o desconto em seu salário, o impedia de trabalhar, sendo descontado por faltas (fls. 107).

Constatou-se também **(3)** a existência de uma lista de empregados que têm que comparecer à empresa para receber advertência, autorização para voltar a trabalhar etc. Foi presenciado pelos inspetores que o senhor Felipe dos Santos (inspetor de tráfego) se dirigia de forma intimidatória aos empregados.

Foi relatado que **(4)** durante a permanência nas instalações da empresa não havia médico de segurança, engenheiro ou técnico de segurança do trabalho. Os trabalhadores do setor de manutenção das instalações não possuíam local apropriado para guarda de pertences e troca de roupa, visto que o local destinado para essa finalidade era um galpão com teto de zinco, sem qualquer armário, camas. Foi constatada a inexistência de local para refeições e os banheiros estavam em péssimo estado. Foi relatado **(5)** que não havia local para descanso e alguns empregados do setor de manutenção usavam sandálias de borracha, totalmente impróprias para a atividade. No relatório, foi revelada a ausência de supervisão da empresa.

O parecer do engenheiro João Carlos Alves dos Santos (fls. 75/78), que consta dos autos do Inquérito Civil 1237/2002, feito com base na inspeção susomencionada, foi no sentido de que havia inúmeras irregularidades, dentre elas podemos apontar: a) falta de refeitório; b) não

fornecimento de EPI; c) instalações elétricas inadequadas, banheiros e vestiários imundos e sem portas independentes com fecho. Foram juntadas fotografias às fls. 79/96.

Com relação à jornada de trabalho, (6) apurou-se que a jornada prevista na norma coletiva não era obedecida (fls. 101) e que as horas extraordinárias não eram devidamente quitadas. Mais, não era anotado o tempo despendido pelo empregado entre o ponto final e a empresa, onde eram prestadas as contas. Consoante item “g” do relatório de fls. 118, muitas guias ministeriais estavam incompletas, isto é, sem a anotação, principalmente, do horário de chegada do empregado e do encerramento do expediente. No item “f”, consta que o empregador não aponta o saldo de horas extraordinárias. Foram trazidas algumas guias ministeriais e recibos salariais, com o intuito de comprovar as notas lançadas no relatório. Observa-se das guias ministeriais (fls. 125/145, fls. 270/399, 402/598) exatamente o que foi relatado, que não havia consignação do horário de chegada e saída (ponto final) em várias guias ministeriais e, em algumas faltava o horário de chegada do ônibus (fls. 130, por exemplo, primeira ficha).

No relatório fiscal, datado de 23 de novembro de 2009 (fls. 169/171), foram descritos pelo auditor fiscal do trabalho, Augusto José Lemos de Lima, inúmeras irregularidades no decorrer da ação fiscal, verificadas em julho de 2009 dentre elas:

a) não concessão de período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho;

b) descumprimento do intervalo de cinco minutos entre duas viagens consecutivas:

c) o médico do trabalho laborava somente três horas e meia por dia.

No transcurso da ação fiscal, foram regularizadas/sanadas determinadas irregularidades, aí compreendidas as referentes aos banheiros sem privacidade.

Seguem-se outras inspeções do Ministério do Trabalho, em que são constatadas inúmeras irregularidades (fls. 175/180), razão pela qual a empresa foi, por diversas vezes, autuada. Exemplificativamente, em 09/11/2009 (fls. 175/176), não havia engenheiro de segurança do trabalho e/ou médico do trabalho e/ou enfermeiro do trabalho em tempo integral, sendo a empresa autuada.

A reclamada, por seu turno, trouxe comprovantes de entrega de EPI's aos empregados (fls. 801/999 e 1402/1561) e fotografias. (fls. 1562/1567 e 1653/1657), em que demonstra que as condições no ambiente do trabalho foram alteradas, sobretudo nos banheiros e refeitórios. Foram instaladas portas com trancas nos banheiros e individualizados os gabinetes. O refeitório aparece bem montado e limpo na fotografia de fls. 1567. Também foi juntado aos autos o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA de 2011 (fls. 1568 e seguintes). Nas fotografias de fls. 1698/1666, verifica-se que os extintores de incêndio estão em lugar de fácil acesso.

Vejamos os depoimentos das testemunhas. A primeira testemunha, Sr. Luiz Roberto Lima da Silva, descreveu que *“trabalha como inspetor; que a reclamada elabora escala de trabalho para os motoristas e cobradores quinzenalmente, havendo obrigação do funcionário comparecer*

à sede da empresa ou ao ponto final no horário da escala, quando é aberta a guia ministerial; que pela manhã, quando o motorista recebe o carro na garagem a guia é aberta (anotado o horário) na própria garagem; que ao iniciar a primeira viagem é anotado o horário da viagem na respectiva guia; que geralmente o motorista que trabalha pela manhã encerra a última viagem no ponto final, onde é anotado o horário na guia ministerial e o motorista pode ir para casa; que no caso do cobrador, é inserido na guia ministerial um tempo de 10/15 minutos destinados à prestação de contas que é feita na garagem, próxima ao ponto final; que o deslocamento do ponto final para a garagem é de 5/6 minutos, considerando o ponto final na rodoviária de Campo Grande e a garagem, no início da Avenida Santa Cruz; que a ré mantém cerca de 10 ou 12 caixas para a prestação de contas, não sabendo o depoente dizer quanto tempo em média o cobrador demora na prestação de contas, uma vez que tal atividade não é afeta ao depoente;...”

No que diz respeito aos descontos, em decorrência de avarias, ao contrário do que foi constatado pela inspeção do MPT, asseverou o depoente que:

“que o motorista ao receber o ônibus faz uma verificação visual da lataria e vidros, em busca de avarias, que se constatadas, são registradas na própria guia ministerial, com a finalidade de isentar o motorista de qualquer responsabilidade, que caso ocorra uma avaria ao longo da jornada de trabalho, se verifica a culpa ou não do motorista, com a finalidade de ressarcimento ou não da empresa; que constatada a culpa do motorista esse assina um vale pela avaria, havendo posterior desconto do salário; que o desconto consta do contracheque, mas o depoente não sabe dizer se é especificado como “vale” ou como “avaría”; que na hipótese de o motorista ser multado quando é recebida a notificação da multa, esta é entregue ao motorista, que pode apresentar defesa, que vindo notificação da decisão com a cobrança da multa, o motorista assina o vale no valor da multa para desconto em 2 ou 3 parcelas do salário ... que os motoristas e cobradores trabalham 7 horas por dia.”

Destaque-se que o depoimento foi prestado em **18/10/2011**.

A segunda testemunha, por sua vez, Sr. Valdenir Vicente Campos da Silva afirmou que **atuava na tesouraria sendo o responsável pela prestação de contas dos cobradores e motoristas**. Disse que dependendo da organização de cada empregados, a prestação de contas era feita em 5 minutos e que na fila ficavam apenas dois cobradores pra prestar contas. Havendo diferença, era descontada do salário do empregado.

A terceira testemunha, Sr. Rogério de Moura Pascoal, trabalha na ré como engenheiro de segurança desde 1998 e afirmou que :

“nos últimos dois anos foram realizadas obras de melhoria em banheiros, inclusive com higienização e sabões especiais para os mecânicos que necessitam de tal produto para retirada de resíduos de graxa; que a ré já dispõe de extintores de incêndio portáteis que foram modernizados e semanalmente são verificados por técnico de segurança; que a reclamada **nos últimos 2 anos** listou os cargos e compatibilizou os equipamentos de proteção individual conforme a portaria 3214/78 e NR 6, havendo treinamento dos funcionários para o uso e higienização dos equipamentos de proteção; que **nos últimos 2 anos** o refeitório na sede da empresa foi reformado e equipado com mesas e cadeiras para que os funcionários realizem as refeições; que a reclamada mantém com empregados um engenheiro de segurança do trabalho, um médico do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho e 6 técnicos de segurança do trabalho; que o quadro mencionado passou a atuar como o número de trabalhadores após a ré ter mais de dois mil funcionários, o que ocorreu há cerca de um ano; que tanto o chefe de oficina têm a responsabilidade de fiscalizar o regular uso dos equipamentos de proteção; que a reclamada mantém equipe de empregados para a limpeza permanente dos banheiros e vestiários, que veio a ser aprimorada após as modernizações ocorridas nas instalações nos últimos anos.”

A análise minuciosa do acervo probatório, demonstra que a

prova testemunhal não colide ou contraria a prova documental produzida pelo autor, pelo menos no que concerne às condições do ambiente de trabalho, mormente banheiros, refeitórios e atuação de profissionais da área de segurança do trabalho. Explico. **O relatório da inspeção efetivada em 2009 (fls. 51 e seguintes) assim como o relatório da ação fiscal foram produzidos em 2009** e o depoimento da última testemunha **(em outubro de 2011)** deixa claro que a atual situação do ambiente de trabalho foi resultado de aprimoramento e implantação de modificações nos últimos dois anos. Logo, o depoimento do engenheiro convalida a inspeção do MPT realizada em 2009 e o relatório da ação fiscal também efetivado em 2009, que culminou em vários autos de infração.

Sem dúvida, situação diferente exsurge do confronto do depoimento do inspetor com o inquérito civil, no tocante sobretudo ao horário de trabalho e respectivo registro e descontos salariais.

Dito isso, **passa-se à apreciação dos pedidos formulados na inicial à luz do exame do conjunto probatório produzido nos autos.**

DESCONTOS NO SALÁRIO DOS EMPREGADOS

Pleiteou o autor que a ré se abstinhasse de proceder a descontos no salário dos empregados (motoristas), em decorrência de eventuais avaria/quebras/defeitos havidos no coletivo, somente o fazendo nos estritos termos previstos em lei.

O relatório da inspeção levado a efeito pelo MPT (fls. 104) comprovou que eram deduzidos dos salários dos trabalhadores, sob a rubrica “vales”, valores que não eram referentes a adiantamento salarial, mas sim relativos a possíveis danos causados no patrimônio da reclamada,

sem que o empregado pudesse se justificar ou defender-se. Isto é, não era dada ao trabalhador a oportunidade de provar ou não sua culpa pela falta a ele imputada e que acarretava o desconto salarial.

O inspetor, Sr. Luiz Roberto Lima da Silva, ao depor relatou situação diversa, em que no caso de avaria ou multa, o desconto somente é efetuado quando constatada a culpa do motorista, procedimento que se ajusta ao preconizado no art. 462 da CLT, que consagra o princípio da intangibilidade salarial.

O depoente é inspetor da empresa reclamada e, portanto, um dos funcionários que teria responsabilidade por muitas das irregularidades indicados pelo MPT. Logo, suas assertivas devem ser sopesadas com muita cautela, levando-se em conta a posição de potencial agente infrator do depoente. Sendo assim, as declarações prestadas pela testemunha não são capazes de suplantar o convencimento que formo da análise da documental apresentada pelo MPT. Nesse sentido, entendo que deve prevalecer a prova documental produzida pelo recorrente em detrimento do depoimento da testemunha, pois restou indene de dúvidas que à época em que realizada a inspeção do MPT, em 2009, realmente a reclamada procedia a descontos nos salários dos empregados, sem a comprovação de sua culpa ou pelo dano no veículo ou pela multa, conduta que afronta o art. 462 da CLT, que dispõe que *“é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.”* No parágrafo 1º consta: **“Em caso de dano causado pelo empregado, este desconto é lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.”**

Como se pode observar, a legislação trabalhista

expressamente proíbe descontos no salário do empregado, com exceção daqueles ressalvados no artigo 462 da CLT e em seu parágrafo 1º. Da leitura dos referidos dispositivos, tem-se por lícita somente a realização de descontos provenientes de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, ou ainda os decorrentes de dano causado pelo empregado em caso de dolo. Em tais hipóteses, constitui direito do empregador efetuar o desconto salarial correspondente no salário do empregado, independentemente de autorização prévia deste último. Entretanto, a possibilidade de descontos em virtude de culpa, ou seja, decorrentes de negligência, imprudência ou imperícia, deve ter previsão no contrato de trabalho do obreiro e ainda que tenha previsão deve ser provada a culpa, para que o desconto se revista de legalidade. *In casu*, restou provado que os descontos eram feitos nos salários dos empregados toda vez que ocorresse dano ao patrimônio da ré, sem nenhum questionamento acerca da existência de culpa ou não do trabalho no prejuízo. Sem dúvida, repassava a reclamada aos seus empregados os riscos do negócio.

Na mesma linha de raciocínio, considerando que os descontos de avarias etc., cuja culpa do empregado não era apurada, eram todos feitos sob a rubrica “vale”, parecendo ser referente a adiantamento salarial, quando na verdade não era. Por isso, deve a ré ser condenada na obrigação de fazer de lançar nos recibos de pagamento de salário/contracheque, rubricas próprias para identificação de descontos decorrentes de: assaltos, avarias, multa de trânsito, valores encontrados “a menor” por ocasião da prestação de contas, para que possam ser identificados os descontos propriamente, consoante pedido formulado no item “j” da inicial.

Nesse passo, **dou provimento ao recurso do MPT, quanto**

a este aspecto para julgar procedentes os pedidos formulados nas alínea “a” e “j” da peça de ingresso, devendo a ré se abster proceder a descontos no salário dos empregados (motoristas) em decorrência de eventuais avaria/quebras/defeitos havidos no coletivo, somente o fazendo nos estritos termos previstos em lei.

DOS VALES EM BRANCO

O recorrente pretende que a ré não mais exija que os empregados (motoristas e cobradores) assinem “vales em branco” para que o valor neles inseridos (relativos a avarias, defeitos, assaltos, multas de trânsito, valores “a menor” na prestação de contas, descontos do Rio Card) sejam descontados do salário de cada um deles.

O juízo de primeiro grau indeferiu os pedidos das alíneas “b” e “c” e “z6”, sob o fundamento de que não foi produzida prova da alegação de assinatura de “vales em branco”.

Com efeito, não há prova nos autos da conduta descrita pelo MPT de assinatura de “vales em branco”, e à míngua de prova das alegações do autor, deve ser mantida a sentença quanto a este aspecto, nos termos do art. 818 da CLT.

Por isso, **nego provimento.**

DO INTERVALO INTRAJORNADA

Postulou o Ministério Público do Trabalho que os empregados (motoristas, cobradores, despachantes) usufruam do intervalo destinado à refeição e descanso, de conformidade com o disposto no art. 71, da

Consolidação das Leis do Trabalho.

A reclamada, em sua defesa, asseverou que os “intervalos foram reduzidos e substituídos por uma indenização pecuniária de 7,14%, incorporada ao salário”, conforme subseqüentes instrumentos normativos.

A concessão parcial do intervalo não atinge as finalidades pretendidas pela lei, a saber: possibilitar um descanso ao trabalhador para recompor suas forças físicas durante a jornada; possibilitar a satisfação das necessidades fisiológicas de qualquer ser humano; possibilitar a realização da alimentação do trabalhador, com uma correta e adequada digestão; possibilitar uma integração social do trabalhador.

Fazendo um esboço resumido das origens do Direito do Trabalho, veremos que o seu surgimento ocorreu em razão do liberalismo exacerbado da época, que acarretou a opressão da classe trabalhadora, e em que a exploração da força humana, com jornadas exaustivas, era tamanha que privava os trabalhadores de suas necessidades mínimas. Para assegurar um patamar civilizatório mínimo e melhores condições de trabalho foi que surgiu o Direito do Trabalho, com o intuito de, ao menos nas relações de trabalho, restringir a ampla liberdade contratual permitida pelo Direito Civil. E, justamente para assegurar o respeito deste patamar mínimo concebido pela civilização, é que a grande maioria das normas trabalhistas é de ordem pública, sendo inadmissível a transação destes direitos, ainda que mediante negociação coletiva. Esse é o caso da norma contida no art. 71 do Texto Consolidado.

Especificamente a respeito das normas atinentes ao intervalo para repouso e alimentação, após o advento da Constituição Federal, que assegurou no inc. XXVI do art. 7º o reconhecimento das convenções e

acordos coletivos de trabalho, uma intensa batalha se travou nos tribunais a respeito da possibilidade ou não de transacionar este referido intervalo.

Nesse sentido, a OJ nº 342 da SDI-I do TST, que cuidava especificamente da questão do intervalo intrajornada, oscilou no tratamento da matéria, chegando, em 2009, a admitir que Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho estipulassem cláusulas de fracionamento do intervalo concedido, desde que acompanhado de uma redução da jornada de trabalho dos empregados atingidos:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO.

I – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1998), inafanço à negociação coletiva.

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionários ao final de cada viagem, não descontados da jornada”.(destaquei)

O permissivo jurisprudencial não era, como se vê, irrestrito. A verificação da validade das referidas cláusulas coletivas deveria ser feita no caso concreto, em observância a um princípio: **o respeito ao sinalagma**. Explico. Somente podem ser consideradas válidas as cláusulas coletivas que suprimem um direito dos trabalhadores (o intervalo intrajornada previsto no art. 71, da CLT), se, no caso concreto, restar comprovado que os

empregados tiveram em contrapartida outro benefício que, no caso da Orientação referida, seria a redução da jornada de trabalho.

Recentemente, porém, o Tribunal Superior do Trabalho efetuou o cancelamento do referido enunciado, editando sobre a matéria a Súmula nº 437, nos seguintes termos:

“INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT” - destaqui.

Verifica-se, assim, que a exceção antes prevista pelo TST para os rodoviários foi suprimida. O novo entendimento é, de fato, o mais adequado para o tratamento da matéria, uma vez que o intervalo mínimo intrajornada é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, porque visa a recompor o organismo humano para suportar a continuidade seguinte

do esforço. Sua garantia não está apenas contemplada por norma legal imperativa (art. 71 da CLT), mas há também a tutela constitucional: artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Ora, fixada a natureza da norma que exige a concessão do intervalo (medida de higiene e segurança do trabalho), não poderão nem os instrumentos coletivos de trabalho (Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho), nem nenhuma outra norma estatal, em patamar inferior à legislação (como Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego), autorizar ou validar a instituição deste sistema de supressão do intervalo. Recordemos a propósito as lições de Hans Kelsen sobre a hierarquia das fontes normativas do Direito. Vale dizer, na base do sistema piramidal estão aquelas regras, direitos e deveres estipulados entre empregado e empregador (ou unilateralmente pelo empregador, desde que não afrontem os direitos adquiridos no curso do contrato de trabalho ou as disposições previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou nas leis). Logo acima, vêm os direitos, deveres e obrigações previstos (a) nos acordos coletivos de trabalho, (b) nas convenções coletivas de trabalho, (c) nas leis e (d) na Constituição Federal.

Ou seja, no ápice da pirâmide de Kelsen está a Constituição Federal, seguida das normas previstas na legislação infraconstitucional. Em se tratando a concessão do intervalo de medida de segurança e higiene do trabalho, a norma do art. 71 da CLT é de ordem pública e, portanto, infensa a objeto de negociação coletiva, razão pela qual não afronta o art. 7º, inc. XXVI, da Constituição Federal a decisão que nega validade a esse tipo de pactuação em instrumento coletivo de trabalho.

Releva dizer que aquilo que o legislador houve por bem deixar no poder das partes ajustarem não é a redução ou, pior ainda, a supressão

do intervalo intrajornada, mas, sim, a sua extensão até duas horas. Esse é o teor da norma contida no artigo 71, *in fine*, da CLT. Por outro lado, o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, incólume na hipótese, há de ser interpretado sistematicamente, em conformidade com as demais normas aqui enunciadas. Frise-se, também, que a leitura isolada da norma em comento não autoriza a utilização da negociação coletiva de molde a frustrar outros direitos constitucionalmente assegurados, como é o caso do inciso XXII do mesmo artigo, bem assim o disposto no art. 71 da CLT.

Diante de todos esses motivos acima, pode ser afirmado, sem nenhum receio, ser ilegal o sistema de supressão ou redução de intervalo intrajornada previsto nos instrumentos coletivos de trabalho.

Mesmo com a novel legislação, não se pode simplesmente suprimir o intervalo ou substituí-lo pelo pagamento de um valor pecuniário. O intervalo, na melhor das hipóteses, pode ser concedido, após a nova legislação, de forma fracionado, mas em sua inteireza, ou seja, no mínimo uma e no máximo duas horas.

Dou provimento.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

O recorrente postula o repeito ao limite expressamente fixado, por lei, para a duração normal do trabalho, devendo a ré se abster de exigir a prestação de trabalho em jornada suplementar, além do limite legalmente imposto e sem que estejam presentes os requisitos legais e atendidas as situação previstas, em lei, que autorizem esse trabalho extraordinário (art.58 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho).

Assiste-lhe razão.

Com referência ao horário de trabalho, apurou-se na inspeção do MPT em 2009, que a jornada determinada na norma coletiva não era observada (fls. 101) e que as horas extraordinárias não eram devidamente quitadas. Além do mais, não era registrado o tempo despendido pelo empregado entre o ponto final e a empresa, lugar em que eram prestadas as contas. Conforme item “g” do relatório de fls. 118, várias guias ministeriais estavam incompletas, isto é, sem a anotação, principalmente, do horário de chegada do empregado e do encerramento do expediente. No item “f”, consta que o empregador não aponta o saldo de horas extraordinárias. Foram trazidas algumas guias ministeriais e recibos salariais, com o intuito de comprovar as notas lançadas no relatório. Observa-se das guias ministeriais (fls. 125/145, fls. 270/399, 402/598) exatamente o que foi relatado, que **não havia marcação do horário de chegada e saída (ponto final) em inúmeras ministeriais e, em algumas faltava o horário de chegada do ônibus** (fls. 130, por exemplo, primeira ficha).

Se o controle da jornada de trabalho não espelhava efetivamente a jornada de trabalho cumprida por seus empregados, não há como se averiguar se foram ou não prestadas horas extraordinárias e se a jornada legalmente estabelecida foi transbordada.

Estava a ré obrigada ao que dispõe o § 2º do art. 74 da CLT, que determina textualmente:

Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.”

A norma em apreço exige (“é obrigatória”, diz a lei) que o empregador registre a hora que o empregado entrou e a hora que o empregado saiu do emprego. Ou seja, o registro não é apenas da jornada de trabalho estabelecida pelo empregador, mas de toda o tempo em que o empregado esteve à sua disposição. Vale dizer, a lei exige o controle completo da jornada de trabalho do empregado.

Podemos enumerar diversas finalidades da norma em apreço. **Primeiro**, o regular cumprimento da jornada de trabalho é medida de saúde e segurança do trabalho, pois controla o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador. O registro da jornada completa de trabalho permite à fiscalização do trabalho exercer o seu poder de polícia, em verificar se estão sendo cumpridas essas medidas de segurança do trabalho. Recorde-se que somente o Ministro do Trabalho tem autoridade para autorizar a redução ou aumento do intervalo intrajornada (art. 71, § 3º da CLT e Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-I do C. TST).

Segundo, o regular e correto registro da jornada de trabalho permitem ao empregador (e a fiscalização, como dito) controlar as horas extras realizadas pelo empregado.

Portanto, os controles de frequência que ficam em poder do empregador são, na verdade, prova pré-constituída, em matéria de jornada de trabalho. Por esses motivos que o C. Tribunal Superior do Trabalho adotou a seguinte redação para o Verbete nº 338 de sua Súmula:

“HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, §

2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir." (Destaquei)

No presente caso, a inspeção realizada pelo MPT constatou que os registros de frequência não eram fidedignos, ante a ausência de controle e marcação do horário de chegada e saída.

Pelo exposto, **dou provimento ao recurso, no particular.**

DO INTERVALO INTERJORNADAS

Pretendeu o MPT, no item "f" da exordial, que a ré concedesse aos empregados intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, para descanso (art. 66, da CLT).

Se as guias ministeriais não consignavam a real jornada de trabalho, não há como se averiguar se os empregados usufruíam do intervalo previsto no art. 66 da CLT. Ademais, o auditor fiscal do trabalho, Augusto José Lemos de Lima, evidenciou inúmeras irregularidades no decorrer da ação fiscal, verificadas em julho de 2009, dentre elas: a não concessão de período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho, fato que convalida a presunção, de que não era efetivamente concedido o intervalo aos empregados da empresa de viação Jabour, emanada da inidoneidade das guias ministeriais.

Dou provimento.

**DO CÔMPUTO DE TODO O PERÍODO DE TRABALHO NAS
GUIAS MINISTERIAIS**

Pugna o autor sejam considerados como tempo de serviço: (a) o período em que os motoristas e cobradores gastam esperando os coletivos para iniciarem seu trabalho. (b) o período em que o motorista (aquele que exerce dupla função) e cobradores estiverem à disposição do empregador para realização de prestação de contas e conduzindo o coletivo até a garagem para a realização da prestação de contas ou para nela guardar o veículo.

Ante a inidoneidade das guias ministeriais já ventilada no item anterior, é de ser **dado provimento ao apelo do MPT**, quanto a esse aspecto também. Note-se que, no que tange a esses pedidos específicos, deve ser privilegiada a prova documental e não o depoimento do inspetor da ré, Sr. Luiz Marinho, que contradisse o registro lançado nas guias ministeriais ao assegurar que o tempo de prestação de contas dos motoristas (no caso de a condução não ter o cobradores) e dos cobradores era devidamente computado na forma de trabalho. De igual modo, não se pode fazer prevalecer o testemunho que apontou o horário de trabalho como sendo de apenas sete horas diárias, por idêntico motivo. Além do mais, o referido relatório do MPT aponta que a rendição dos motoristas se dava no ponto de ônibus e o motorista, que estava terminando seu turno, tinha, ainda, que se dirigir à empresa, por ônibus ou outro meio de transporte, para realizar a prestação de contas.

Dou provimento.

DESCONTOS NOS SALÁRIOS DOS MOTORISTAS E COBRADORES EM FUNÇÃO DE “FOLGAS” CONCEDIDAS PELA IMPOSSIBILIDADE DE TRABALHO POR INSUFICIÊNCIA DE COLETIVOS (item “g”)

No tocante a esse item do pedido, o MPT não produziu nenhuma prova de sua alegação. Ao contrário, a reclamada comprovou que havia coletivos em número suficiente para todos os empregados, faltando, na verdade, trabalhadores para dar conta do número de coletivos que a ré disponibilizava.

Declarou o Sr. Luiz Roberto às fls. 1668 que: ” *a ré mantém cerca de 450 carros, dentre micro-ônibus, “micrão”, ônibus convencional com motorista e cobrador, ônibus com ar-condicionado com motorista e cobrador de ônibus com ar condicionado conhecido como “tarifa”, no que só trabalho o motorista; que não há falta de veículos para o trabalho, havendo falta de funcionários;*”.

Nego provimento.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (PEDIDOS DE LETRAS K, L, M, N e O)

Consta dos referidos pedidos: **k)** fornecer (e manter) aos trabalhadores (incluídos os das empresas prestadoras de serviço), gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, de conformidade e com observância do item 6.2, da Norma Regulamentadora nº 6; **l)** fornecer aos trabalhadores somente equipamento de proteção individual adequado à

atividade do empregado, com aprovação pelo MTA e de empresas cadastradas no DNSST/MTA; **m)** treinar o trabalhador sobre o uso adequado do EPI (letra d, item 6.6.1, NR 6); **n)** tornar obrigatório o uso dos equipamentos de proteção individual (letra d, item 6.6.1, da NR6); **o)** substituir os equipamentos de proteção individual quando danificados ou extraviados (letra e, item 6.6.1, da NR 6).

No que toca ao correto uso dos equipamentos de proteção individual, em que pese a situação flagrada pela inspeção do MPT, quando se viu trabalhadores sem vestimentas adequadas, calçando chinelos de borracha, a reclamada logrou êxito, por meio da prova documental, em comprovar o fornecimento de EPI's a seus funcionários. Os volumes 5, 6, 7 e 8 dos autos (fls. 801/1561) são formados quase que tão somente por recibos com discriminação de entrega de equipamentos de proteção individual e de notícia de treinamento de segurança do trabalho de funcionários. Há ainda, no volume 4, muitos recibos e também às fls. 1402/1561.

Destaque-se que há recibos que remontam ao ano de 2008 e 2009, indicando que a ré fornecia equipamentos e providenciava treinamento de seus empregados em segurança do trabalho desde essa data.

Se, em algum momento, essa situação não era tão louvável, posto que foi encontrado empregado com sandálias do tipo “havaianas”, na inspeção do MPT em 2009, parece-nos que a infração foi pontual, isolada, pois os muitos documentos trazidos aos autos evidenciam que a ré providenciou o equipamento de proteção para se ajustar às normas de segurança prevista na NR 6, inclusive, o treinamento dos funcionários para a utilização dos equipamentos.

Por certo, não se pode desconsiderar as conclusões do Engenheiro de Segurança do Trabalho (fls. 76/77) extraídas da análise da inspeção de 2009, já tão citada, em que foi constatado que não eram fornecidos aos trabalhadores EPI's. Não obstante, minha convicção é de que a ré conseguiu provar que dava o equipamento necessário aos seus empregados, não sendo viável condená-la em uma obrigação de fazer que já está sendo cumprida. O comportamento pretérito não enseja comando para que modifique sua conduta atual, que se adequa às normas de segurança, no que diz respeito aos EPIS.

Se não existe comprovação, nos autos, de que a ré não está cumprindo as normas de segurança e fazendo uso adequado e necessário de EPIs, deve ser mantida inalterada a sentença.

Nego provimento.

DO REFEITÓRIO, DO BANHEIROS, DOS VESTIÁRIOS, DA LIMPEZA E DA HIGIENIZAÇÃO

O recorrente objetiva que a empresa providencie local adequado para que os trabalhadores realizem suas refeições, com observância das disposições da Norma Regulamentadora nº 24. Pretende, de igual forma, que os banheiros e vestiários sejam submetidos a processo de constante higienização e que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores durante toda a jornada de trabalho, de acordo com a NR-24. Intenta que a ré providencie recipientes com tampas, nos gabinetes, para guardar papéis servidos e que dote e mantenha os gabinetes sanitários de portas independentes, providos de fechos que impeçam o seu devassamento. Requereu, ainda, o MPT que a demandada dotasse os

banheiros com portas independentes providas de fecho a fim de impedir o devassamento e que os vestiários estejam adequados às exigências previstas na NR-24, providenciando, também, novos armários para cada trabalhador e que estejam de acordo com as disposições da Norma referida. Pediu que fosse providenciada a arrumação/organização e higienização do depósito de materiais (pedidos dos itens **p, r, s, t, u e v.**) Pleiteou que a reclamada procedesse ao dimensionamento e colocação de extintores de incêndios portáteis a fim de combater o fogo em seu início, tendo em vista que os existentes se encontram instalados irregularmente e sem sinalização, devendo ser colocados em locais de: a) fácil visualização; b) de fácil acesso; c) onde haja menos probabilidade de o fogo bloquear o seu acesso, item 23.17.3 da NR 23. No item “z”, postulou o armazenamento dos produtos químicos de forma adequada. No item “z3” repetiu seu pedido em prol da manutenção da higienização de todos os locais; banheiros, refeitório, vestiário, setor de lavagem de carroceria, depósito de óleo e, no item “z7”, requereu que a ré mantivesse em seus “quadros” engenheiro de segurança do trabalho e/ou médico de segurança do trabalho e/ou cumprido jornada prevista em lei.

Com relação a esses pedidos, o que se verificou da prova produzida nos autos, sobretudo do confronto/comparação entre o relatório de inspeção do MPT em 2009 e o depoimento da terceira testemunha, Sr. Rogério de Moura Pascoal, que labora na empresa como engenheiro de segurança, é que, **nos últimos dois anos, ou seja de outubro de 2009 a outubro de 2011, levando-se em conta que o depoimento foi prestado em outubro de 2001**, foram realizadas várias obras de melhoria nas instalações sanitárias, vestiários e refeitórios na empresa.

No relatório da inspeção realizada em 2009 do Ministério Público, há a informação de que não havia médico de segurança,

engenheiro ou técnico de segurança do trabalho e que os trabalhadores do setor de manutenção das instalações não possuíam local apropriado para guarda de pertences e troca de roupa, porque o local destinado para essa finalidade era um galpão com teto de zinco, sem qualquer armário ou camas. Foi constatada a inexistência de local para refeições e os banheiros estavam em péssimo estado. Foi relatado que não havia local para descanso e alguns empregados do setor de manutenção usavam sandálias de borracha, totalmente impróprias para a atividade. No relatório, foi revelada a ausência de supervisão da empresa. As fotografias colacionadas aos autos demonstraram que a ré não cumpria as normas estipuladas pelo Ministério do Trabalho (NR 6, 23 e 24).

Já a testemunha Sr. Rogério de Moura Pascoal, assim revelou:

“nos últimos dois anos foram realizadas obras de melhoria em banheiros, inclusive com higienização e sabões especiais para os mecânicos que necessitam de tal produto para retirada de resíduos de graxa; que a ré já dispõe de extintores de incêndio portáteis que foram modernizados e semanalmente são verificados por técnico de segurança; que a reclamada nos últimos 2 anos listou os cargos e compatibilizou os equipamentos de proteção individual conforme a portaria 3214/78 e NR 6, havendo treinamento dos funcionários para o uso e higienização dos equipamentos de proteção; que nos últimos 2 anos o refeitório na sede da empresa foi reformado e equipado com mesas e cadeiras para que os funcionários realizem as refeições; que a reclamada mantém com empregados um engenheiro de segurança do trabalho, um médico do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho e 6 técnicos de segurança do trabalho; que o quadro mencionado passou a atuar como o número de trabalhadores após a ré ter mais de dois mil funcionários, o que ocorreu há cerca de um ano; que tanto o chefe de oficina têm a responsabilidade de fiscalizar o regular uso dos equipamentos de proteção; que a reclamada mantém equipe de empregados para a limpeza permanente dos banheiros e vestiários, que veio a ser aprimorada após as modernizações ocorridas nas instalações nos últimos anos.”

Conclui-se do depoimento acima transcrito que a ré, em data pretérita, há dois anos do testemunho do Sr. Rogério de Moura Pascoal, cometia várias irregularidades que foram corrigidas *a posteriori*. Foi demonstrado que, atualmente, a reclamada observa as normas regulamentares do Ministério do Trabalho, no atinente à existência de refeitórios, banheiros adequados e limpos, com privacidade, portas com fechos, tornando o uso do banheiro indevassável. De idêntica forma, restou evidenciado que, hodiernamente, cuida devidamente da higienização desses espaços e demais dependências, e mantém em seus quadros um engenheiro de segurança do trabalho, um médico do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho e seis técnicos de segurança do trabalho. Nessa ordem não se vislumbra nada reprovável no seu comportamento.

Como se isso não bastasse, revelou a testemunha que, hoje em dia, os extintores de incêndio são acessíveis facilmente, são portáteis e modernizados e semanalmente são verificados por técnico de segurança.

As fotografias juntadas aos autos pela reclamada, dos banheiros, vestiários, escaninhos, oficina, refeitório e extintores de incêndio (fls. 1562/1567 e 1653/1666) convalidam o depoimento da testemunha acima citada. Com relação ao armazenamento de materiais químicos, não há nenhuma prova nos autos de que a reclamada viola norma de segurança. Tem-se, portanto, que a reclamada cumpre com as normas de segurança e higiene de trabalho preconizadas na NR 6, 23 e 24.

Por óbvio, o fato de a ré ter descumprido por tanto tempo as normas regulamentares do Ministério do Trabalho que objetivavam resguardar a segurança dos empregados e um mínimo de condições de higiene e limpeza dos banheiros e refeitórios será levado em conta no momento da apreciação do pedido de condenação da ré em indenização

por danos morais coletivos, posto que a reparação está fundada em lesão já consumada e cuja culpa é imputada à ré.

Contudo, se a ré cumpre com rigor as normas que o Ministério Público quer ver observadas, é de ser mantida a sentença, neste aspecto. Não há falar em condenação em obrigação de fazer, se já estão sendo obedecidas as exigências do Ministério do Trabalho.

Nego provimento.

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

A NR 9 foi trazida aos autos às fls. 1606.

Como se nota às fls. 1568/1599 (documento referente ao ano de 2011), a reclamada tem um programa de prevenção de riscos ambientais. O cronograma veio aos autos às fls. 1602 e seguintes.

Por conseguinte, não há reparos a serem feitos na sentença que julgou improcedente o pedido formulado no item **z4**, de elaboração e implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais de acordo com a regulamentadora nº 9, aprovada pela Portaria nº 3.214/78, do MTE. Frise-se que o autor não impugnou o documento apresentado às fls. 1568 e, diante de sua apresentação, competia ao MPT demonstrar que o programa instituído pela ré não atendia aos ditames da norma regulamentadora 9 do MTb, ônus que lhe competia e do qual não se desincumbiu.

Nego provimento.

**DO LAUDO TERMOGRÁFICO E ANÁLISE ERGONÔMICA
PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE
OCUPACIONAL**

No item **z1**, postulou o MPT que a ré implementasse **laudo termográfico** das instalações elétricas (painéis) e adotasse as medidas necessárias de modo a adequá-las às disposições da Norma regulamentadora Nº 10. No item **z2**, pediu a elaboração de **análise ergonômica**, atendendo às características antropométricas, de maneira a adequar as condições de trabalho às características dos trabalhadores. Esclareceu o MPT que tal medida visava proporcionar um mínimo de conforto, segurança e desempenho eficiente (NR 17 e subitens), procedendo, a partir daí, à adequação dos postos de trabalho às disposições da Norma Regulamentadora nº 17. No item **z5**, persegue a implementação do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Intenta que a reclamada proceda à realização de todos os exames nele exigidos, inclusive os complementares (a critério médico), bem com proceder a constantes análises e acompanhamento das causas que levam a tantos afastamentos por motivo de doença. Esse último pedido se alicerça no parecer do auditor fiscal, que constatou, em 2009 (fls. 171), que se encontravam *“afastados por motivo de doença 404 (quatrocentos e quatro) trabalhadores, de um total de 2.056 (dois mil e cinquenta e seis), correspondendo a cerca de 20 por cento do efetivo da empresa.”* Ponderou à época o auditor que *“em que pese ser tal percentual bastante expressivo, não há qualquer análise por parte do empregador quanto às causas de tantos afastamentos”*.

O juízo de piso julgou improcedentes os pedidos da alíneas **z1, z2 e z5**, tendo em vista que, com referência à segurança e medicina do trabalho, a reclamada provou por meio da testemunha de fls. 1670, Sr.

Rogério de Moura, e da documentação trazida aos autos que cumpre as normas criadas pelo MTb a respeito e mantém pessoal especializado em segurança do trabalho em seus quadros.

Não merece reforma a sentença.

Não provou o autor que a reclamada não atende as especificações da NR 10, no tocante às instalações elétricas. Na mesma toada, não há informação de que o mobiliário não cumpre com o regramento da NR 17. Por derradeiro, a circunstância de vários funcionários, em determinado período em 2009, estarem afastados não conduz necessariamente à imprescindibilidade de um programa de saúde ocupacional. Observe-se que a reclamada efetivamente possui em seus quadros um médico do trabalho, dois técnicos de enfermagem do trabalho e seis técnicos de segurança do trabalho, pessoal especializado e competente, de acordo com sua formação técnica, para supervisionar a prestação de serviços e verificar se ela se amolda às condições para que o trabalhador possa garantir sua segurança e saúde.

Nego provimento.

MULTA E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O MPT pleiteou multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por item descumprido e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular, multa que deveria ser convertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador ou, na hipótese de sua extinção, para o Fundo de Defesa de Direitos Difusos, previsto na Lei nº 9.009/95, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º, e 13, da Lei nº 7.347/85, e, na hipótese de extinção também desse último, para qualquer outro fundo criado compatível

com a finalidade dos mencionados e cujo montante deverá ser atualizado com base no índice de correção dos débitos trabalhistas.

Por derradeiro, pleiteou o Ministério Público do Trabalho a condenação da ré no pagamento de indenização pecuniária no valor de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais).

Não há dúvida de que a ordem jurídica tutela não apenas bens materiais ou aqueles patrimoniais, mas também aqueles bens de índole moral, bens que, às vezes, são psíquicos, sentimentais, relacionados à esfera íntima, à privacidade da pessoa, como a honra.

“Constituição Federal:

Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

...

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

Ao lado do dano moral individual, doutrina e jurisprudência construíram a possibilidade de lesão à honra e intimidade de determinado segmento social, implementando a figura do dano moral coletivo. Segundo João Carlos Teixeira, dá-se o dano moral coletivo com "a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade (maior ou menor), e assim tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhe sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sentimento psico-

físico" (Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego, in Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho. LTr. 2000. Pág. 129).

A recepção à proteção aos interesses coletivos difusos também se encontra prevista especificamente no art. 129 da Constituição Federal, quando possibilita a ação civil pública para defesa dos interesses sociais e coletivos. Nesse sentido, também, vem acolhendo a doutrina a possibilidade de dano moral coletivo, conforme Carlos Alberto Bittar Filho, in "Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro":

“Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico.”

O dano moral coletivo consiste *“na injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, na violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (*damnum in re ipsa*).”* (BITTAR FILHO, Carlos Alberto. In Revista Consultor Jurídico, 25 de fevereiro de 2004. “Sujeito ativo. Coletividade também pode ser vítima de dano moral”. disponível em <http://www.conjur.com.br/static/text/447,1>).

Da mesma maneira em que há reparação do dano individual, deve ser reparado o dano coletivo, sob pena de estimular a conduta delituosa, além de se proporcionar à sociedade uma satisfação contra a

prática ilícita.

O sujeito ativo da relação jurídica em questão é a própria coletividade que teve o bem jurídico lesado, no caso, a honra coletiva que foi lesada pela atitude empresarial, cujo comportamento é repudiado em nosso ordenamento jurídico.

Não se pode permitir que o descumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas fique impune, ou seja visto pelos empregadores como um “bom negócio”. O Judiciário não pode ficar inerte diante de tais acontecimentos. É necessário impor condenação pedagógica, que iniba a reincidência de tais comportamentos empresariais.

Destaco que o C. TST já adotou o entendimento no sentido de admitir o reconhecimento judicial de existência de dano moral coletivo, com fixação de indenização reparatória reversível ao FAT. Transcrevo a jurisprudência:

TST - Processo: RR – 51500-08.2005.5.03.0007

Data de Julgamento: 24/11/2010

Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma

Data de Publicação: DEJT 17/12/2010.

Ementa:

RECURSO DE REVISTA. CONDUTA ANTISSINDICAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. POSSIBILIDADE. A egrégia Corte Regional consignou que a ré, ao contratar seus empregados, exigia que eles firmassem um termo declarando não fazerem parte de diretoria ou organização sindical. Concluiu, então, que tal conduta se caracterizava como antissindical, porquanto tinha o condão de afastar os empregados dos órgãos representativos da categoria profissional correspondente, afrontando, assim, o princípio da liberdade sindical. Nesse passo, condenou a ré ao pagamento de dano moral coletivo, no montante de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), reversíveis ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. **Esta colenda Corte Superior firmou sua jurisprudência no sentido de entender possível a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo daquele que lesa a moral de uma determinada comunidade, bem como a possibilidade de reversão da indenização ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). No tocante à possibilidade de condenação ao pagamento por dano moral coletivo,**

*entende-se que a ofensa a valores consagrados em uma coletividade determinada ou determinável são plenamente passíveis de reparação, e que a ação civil pública, enquanto instrumento de tutela jurisdicional de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, é meio hábil para a busca daquela compensação. A hipótese reversão do produto da condenação em espécie na referida demanda ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT -, encontra, de igual sorte, guarida nesta Corte, notadamente diante do que preveem os artigos 13 da Lei nº 7.473/1985 e 10 da Lei nº 7.998/1990. Recurso de revista não conhecido. Recurso de revista não conhecido.
(destaquei)*

Processo RR-57200-34.2005.5.10.0018

Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma

Publicação: DEJT de 08.05.2009.

Ementa

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA. OFENSA AO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA PARA SERVIÇOS LIGADOS A ATIVIDADE FIM DA EMPRESA. A reparação por dano moral coletivo visa a inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, com o fim de coibir a contratação ilícita de mão de obra para serviços ligados a atividade-fim, por empresa interposta, no ramo da construção, para prevenir lesão a direitos fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT, com o fim de coibir a prática e reparar perante a sociedade a conduta da empresa, servindo como elemento pedagógico de punição. Recurso de revista conhecido e provido, para restabelecer a r. sentença, que condenou a empresa a pagar o valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT.-

DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA. OFENSA AO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA PARA SERVIÇOS LIGADOS A ATIVIDADE FIM DA EMPRESA. **A reparação por dano moral coletivo visa a inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, com o fim de coibir a contratação ilícita de mão de obra para serviços ligados a atividade-fim, por empresa interposta, no ramo da construção, exploração e pesquisa de recursos hídricos, para prevenir lesão a direitos fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor**

social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT, com o fim de coibir a prática e reparar perante a sociedade a conduta da empresa, servindo como elemento pedagógico de punição.

Recurso de revista conhecido e provido. DEJT 13/12/2013 Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga – 6ª Turma PROCESSO Nº TST-RR-34000-45.2009.5.05.0002

Entretanto, também entendo não ser papel das ações coletivas transformar-se em substituta de um grande litisconsórcio ativo, como mera reunidora de ações individuais múltiplas, o que demandaria, inclusive, a identificação de cada um dos lesados e a apreciação da situação fática de cada um deles, com garantia da ampla defesa e do contraditório em relação a cada situação individual relatada. O objetivo da ação civil pública é proteger o direito geral de grupos, categorias ou classes de pessoas, possuindo sempre natureza coletiva, ainda que busque a defesa de interesses individuais homogêneos, porque estes, por dizerem respeito a um conjunto de pessoas, são coletivos *lato sensu*. Em outras palavras, a defesa dos interesses individuais homogêneos realizada através da ação civil pública deve dirigir-se ao grupo homogeneamente considerado e não a cada um dos indivíduos isoladamente, inclusive porque, em tal caso, seria imprescindível a dilação probatória oral pertinente a cada um. Tampouco cabe ao judiciário reconhecer, através de ação coletiva, uma situação de dano moral coletivo condicionada à prova futura, a ser produzida na execução da sentença, de cada lesão individual ocorrida.

Assim, a condenação deve ser uma só e satisfazer a toda a comunidade cujo direito foi agredido pela ação ou omissão do réu. Como exemplo, cita-se o da mensalidade escolar, onde um aumento ilegal atingiria todo um grupo perfeitamente identificável (os alunos) e daria direito a cada aluno de ajuizar ação para redução do valor, todavia, tratando-se de interesse individual homogêneo, através de uma única sentença em ação

coletiva, determinando a redução, obtém-se o mesmo resultado e alcança todos os lesados de uma só vez, sem necessidade de adentrar a situação fática subjetiva de cada um deles. Para permanecer na esfera do Direito do Trabalho, o exemplo é do pedido de adicional de periculosidade formulado em ação coletiva.

Não bastasse isso, a destinação da indenização da ação civil pública é expressamente regulada pelo art. 13 da Lei nº 7.347/85, *in verbis*:

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

§ 1º Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 12.288, de 2010)

*§ 2º Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1º desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o caput e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010)
(destaquei)*

Portanto, existindo condenação em pecúnia nas ações civis públicas, inclusive pela virtual impossibilidade de, numa ação coletiva, aferir-se a extensão do dano sofrido por cada indivíduo em decorrência do ato ilícito praticado pelo ofensor, deve o valor ser revertido para um fundo, exatamente como determina a lei acima destacada.

Assim, embora entenda ser juridicamente possível o ajuizamento de ação civil pública pelo MPT para a defesa de direitos

individuais homogêneos, entendo que essa defesa não é destinada à reparação de cada lesão individualmente considerada, mas à da lesão suportada pelo grupo social prejudicado pelo ato ilícito.

Passa-se a análise da existência de dano moral coletivo no presente caso.

Como se sabe, os elementos da responsabilidade civil (da obrigação de indenizar), da qual o dano moral é mera espécie, são: a) a prática de um ato ilícito; b) o dano causado por este ato ilícito e c) o nexo de causa e efeito entre o ato e o dano. A primeira abordagem, então, deve ser sobre a existência ou não de ato ilícito capaz de gerar dor extrema, um desconforto excessivo, sem olvidar de que a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho é um dos pilares que sustenta o Estado Moderno e se constitui em valor constitucionalmente resguardado. De fato, na hipótese de conflito entre princípios constitucionais, ainda que reconheça a dificuldade na equalização, penso que qualquer outro princípio em confronto com a dignidade da pessoa humana deve ser colocado em segundo lugar.

Em matéria de dano moral, já está razoavelmente sedimentado na doutrina e na jurisprudência que o dano moral, em si, desnecessita de ser provado, posto que não é possível provar o sentimento íntimo de qualquer pessoa. Assim, exige-se meramente a prova da existência do fato que gerou a dor, o sofrimento. Todavia, esse fato, além de ser provado, necessita ser potencialmente ensejador da dor moral, segundo os sentimentos do homem médio ou, em outras palavras, como não é possível provar que o fato provocou efetivamente dor íntima no ofendido, a sensação de dor narrada pela vítima deve ser capaz de ser sentida pelo homem comum se submetido ao mesmo fato ocorrido.

No presente caso, verifico que **há provas abundantes de que durante muito tempo a reclamada deixou de observar normas de segurança e saúde do trabalho, pois verifica-se do inquérito civil, que nas instalações da empresa não havia médico de segurança, engenheiro ou técnico de segurança do trabalho. Também restou patente que os trabalhadores do setor de manutenção não possuíam local apropriado para guarda de pertences e troca de roupa, e isto porque o espaço destinado para essa finalidade era um galpão com teto de zinco, sem qualquer armário ou camas. Há mais, foi verificada a inexistência de refeitórios e os banheiros estavam em péssimo estado, imundos.** No relatório da inspeção constante do inquérito civil, consta a ausência de supervisão da empresa. O parecer técnico do engenheiro João Carlos Alves dos Santos, fls. 75/78, de igual modo constante do Inquérito civil e realizado com base na inspeção (cujo relatório se encontra às fls. 51/55), evidenciou a existência de inúmeras irregularidades, dentre elas **falta de refeitório, não fornecimento de EPI, instalações elétricas inadequadas, banheiros e vestiários imundos e sem portas independentes com trinco. Os gabinetes sanitários não tinham portas independentes e nem fechados. Foi, inclusive, constatado não fornecimento de papel higiênico visando ao asseio corporal dos empregados.** Foram juntadas fotografias às fls. 79/96.

Não se trata de comportamento exclusivo de um preposto da ré que envolvia um empregado específico. O procedimento da ré, de descaso com a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores atingia a todos os trabalhadores de forma homogênea. Em outras palavras, a lesão era suportada pelo grupo social prejudicado pelo ato ilícito. Os funcionários eram indistintamente submetidos a ter que prestar serviços em condições precárias, fazendo suas necessidades fisiológicas na frente dos demais

empregados e sem sequer poder usar papel sanitário. Também se sujeitavam a usar espaços inapropriados para alimentação. Aqui são mencionadas somente algumas das irregularidades que restaram sobejamente provadas. As fotos trazidas pelo MPT chocam, tamanha é a sujeira e inadequação dos banheiros.

O fato de a reclamada ter feito obra em suas instalações para oferecer aos seus trabalhadores as condições de trabalho que estão estipuladas nas normas regulamentares impede sua condenação na obrigação de fazer, porém não a exime de indenizar o dano moral coletivo causado, pois a falta de cuidados mínimos com a saúde, segurança e higiene de seus empregados, em afronta às normas existentes, indubitavelmente, causou constrangimentos, aflição, abalo psicológico, afronta à honra, e violação da intimidade. A ré não pode se furtar a sua responsabilidade por ter sujeitado seus empregados, por período tão longo de tempo, a prestar serviços em pocilgas, expondo-os a risco de doenças e lesões.

Não há a menor dúvida de que, no homem-médio, ser submetido a ter que utilizar dependências sanitárias tão precárias é efetiva causa de dano moral, pois foram os trabalhadores expostos a tratamento vexatório e constrangedor propiciado pela ré.

Os múltiplos atos ilícitos praticados pela empresa, como já explicitado, são capazes de justificar a fixação de uma indenização por dano moral coletivo, por se dirigir indistintamente a um grupo específico de pessoas ligados por uma origem comum ao mesmo direito.

A compensação pecuniária não visa a reparação direta à vítima do dano, mas à coletividade atingida, revertendo em benefício de

toda a sociedade, nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85.

Por todo o exposto, entendo comprovada a violação a interesses transindividuais, motivo pelo qual **defiro a indenização por danos morais coletivos.**

Quanto ao valor da indenização por dano moral coletivo, este deve ser fixado pelo Juízo, de acordo com a situação específica da hipótese levada a seu conhecimento. Não existem parâmetros pré-fixados para estipulação da indenização, o que poderia, inclusive, ofender a dignidade da pessoa humana.

Tal como afirmado pelo Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, “o valor da indenização do dano moral tem sido fixado por arbitramento do juiz, de acordo com as circunstâncias do caso (...). A opção atual do arbitramento pelo Judiciário propicia ao juiz fixar com mais precisão e liberdade a justa indenização, sem as amarras normativas padronizadas, de modo a dosar, após a análise equitativa, o valor da condenação com as tintas específicas do caso concreto” (*In* Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 3ª edição. Ltr. 2007. Páginas 212-213).

Assim, em respeito ao princípio da razoabilidade, consubstanciado na necessidade de impor condenação pedagógica, no grau de ofensividade da conduta, na imperatividade do respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho, na lesão dos atributos da personalidade humana, na capacidade financeira do ofensor e no número de funcionários superior a 2.000, acredito que o valor da indenização de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais) é mais consentânea e razoável à hipótese *sub judice*.

O MPT também pleiteou multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada um dos itens descumpridos e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular, multa que deveria ser convertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador ou, na hipótese de sua extinção, para o Fundo de Defesa de Direitos Difusos, previsto na Lei nº 9.009/95, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º, e 13, da lei nº 7.347/85, e, na hipótese de extinção também deste último, para qualquer outro fundo criado compatível com a finalidade dos mencionados e cujo montante deverá ser atualizado com base no índice de correção dos débitos trabalhistas.

Entendo que a condenação da ré ao pagamento de reparação pecuniária por danos morais tem natureza punitiva e pedagógica, e visa inibir a prática delituosa. Por outro lado, a aplicação de multas diárias - astreintes - são um meio de coerção (pressão psicológica) com objetivo de compelir a reclamada ao cumprimento voluntário da obrigação de fazer. Em outras palavras, as astreintes somente têm lugar nos casos de descumprimento da obrigação de fazer.

No presente caso, foram constatados vários procedimentos irregulares e, portanto, afigura-se necessária a estipulação de multa diária, como postulado pelo MPT, com o objetivo de que a demandada cumpra as obrigações de fazer e de deixar de fazer a que condenada até que se abstenha da prática dos diversos procedimentos irregulares e implemente outros, conforme determinado neste julgado.

Nesse passo, defiro a multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por item descumprido e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular, multa que deverá ser revertida aos fundos mencionado, na forma do art. 461 do CPC..

Pelo exposto, **dou provimento parcial ao recurso** para condenar a ré a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais) e defiro as multas pecuniárias de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por item descumprido e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular, multa que deverá ser revertida aos fundos mencionados. A atualização monetária sobre a parcela ora deferida é devida a partir da data da publicação do Acórdão. Os juros de mora incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT, em conformidade com a Súmula 439 do C. TST.

Dou provimento.

DOS ACRÉSCIMOS À CONDENAÇÃO

Como a r. sentença rejeitou todos os pedidos formulados e, como visto acima, a parte autora obteve êxito em grau de recurso, é necessário fixar os seguintes critérios e limites da condenação:

A natureza das parcelas deferidas é aquela prevista no art. 28 e parágrafos da Lei nº 8.212/91.

A parte reclamada deverá proceder ao cálculo, dedução e recolhimento dos valores devidos à previdência social e ao imposto de renda - (Provs. 01/96 e 02/93 da CG/TST), os quais serão abatidos do montante a ser pago à parte reclamante.

O imposto de renda eventualmente devido será calculado sobre o montante a ser pago à parte autora, nos termos do artigo 46, da Lei 8.541/92, observando-se as isenções previstas na legislação tributária e os ditames do art. 44 da Lei nº 12.350/2010 que definiu nova forma de cálculo

do imposto de renda sobre valores acumulados de rendimentos do trabalho, pagos espontaneamente pelo empregador ou por força de decisão judicial trabalhista.

A liquidação será realizada por simples cálculos.

III - D I S P O S I T I V O

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, rejeitar a preliminar de ilegitimidade ativa, e no mérito, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** para **a) julgar procedentes os pedidos formulados nas alínea “a” e “j” da peça de ingresso**, devendo a ré se abster proceder a descontos no salário dos empregados (motoristas) em decorrência de eventuais avaria/quebras/defeitos havidos no coletivo, somente o fazendo nos estritos termos previstos em lei; **b) para que a reclamada conceda aos motoristas e cobradores e despachantes o intervalo intrajornada de acordo com o art. 71 da CLT (pedido item “d”); c) para que a ré passe a computar na jornada de trabalho todo o período de prestação de serviços, incluído o tempo no acerto de contas e o tempo aguardando o coletivo e deslocamento do veículo até a garagem; d) para que seja observado o intervalo do art. 66 da CLT (pedido do item “f” - fls. 46); e) para que seja respeitado o limite expressamente fixado, por lei, para a duração normal do trabalho, devendo a ré se abster de exigir a prestação de trabalho em jornada suplementar, além do limite legalmente imposto e sem que estejam presentes os requisitos legais e atendidas as situação previstas, em lei, que autorizem esse trabalho extraordinário (art. 58 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho); f) condenar a reclamada a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais) e g) deferir a multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (dez**

mil reais) por item descumprido e R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular, multa que deverá ser revertida aos fundos mencionados. À exceção da condenação ao pagamento de reparação por danos imateriais todas as outras condenações dizem respeito à obrigação de fazer. Invertam-se os ônus da sucumbência. O valor da condenação é majorado para R\$ 800.000,00 e custas de R\$ 40.000,00, pela ré.

Rio de Janeiro, 04 de janeiro de 2014.

MARCELO AUGUSTO SOUTO DE OLIVEIRA
Desembargador do Trabalho
Relator

MASO/aca