



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

# Embargos de Declaração Cível 0000724-92.2018.5.23.0006

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 12/06/2020

**Valor da causa:** R\$ 200.000,00

**Partes:**

**EMBARGANTE:** ASSOCIACAO MATOGROSSENSE DOS TRANSPORTADORES URBANOS

**ADVOGADO:** PEDRO MARTINS VERAO

**EMBARGADO:** MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO  
1ª Turma

PROCESSO nº 0000724-92.2018.5.23.0006 (ROT)

**RECORRENTE: ASSOCIACAO MATOGROSSENSE DOS TRANSPORTADORES URBANOS**

**RECORRIDO: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO**

RELATOR: TARCÍSIO VALENTE

## EMENTA

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO.** O dano moral coletivo tem o seu fundamento previsto no art. 5º, X, da CF, uma vez que o inciso, ao mencionar aqueles que podem ser sujeitos de dano moral, dispõe "pessoas" no plural, denotando que o dano moral pode transcender o interesse individual e atingir a esfera coletiva. Ademais, a legislação infraconstitucional prevê a possibilidade de reparação do dano moral coletivo no art. 6º, VI, do CDC, ao dispor que "a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos". Outrossim, o arbitramento do quantum indenizatório é parte intrínseca da essência da quantificação do dano moral, mas alguns critérios não de ser observados como, por exemplo, a posição social do ofendido, a situação econômica do ofensor, a culpa do ofensor na ocorrência do evento, iniciativas do ofensor em minimizar os efeitos do dano, dentre outros, a fim de que não fique inteiramente ao alvedrio do julgador estabelecer valores na indenização. No caso, considerando a natureza dos fatos, recomendável a redução do *quantum* indenizatório fixado na origem para R\$ 50.000,00, posto que razoável e adequado à hipótese dos autos.

## RELATÓRIO

A 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá/MT, por intermédio da sentença de ID. e4b5c49, da lavra da Excelentíssima Juíza do Trabalho **Márcia Martins Pereira**, cujo relatório adoto, rejeitou as preliminares e, no mérito, julgou procedentes os pedidos formulados pelo Autor (MPT) para, concedendo a antecipação dos efeitos da tutela, condenar a Ré ao cumprimento imediato das seguintes obrigações de fazer e não fazer (estas consistentes em não reincidir nas irregularidades sanadas): 1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho); 2. Providenciar local adequado, como gavetas e /ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais dos promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho); 3. Providenciar instalações



sanitárias adequadas, aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, Anexo III); 4. Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III); 5. Fornecer gratuitamente, exigir e fiscalizar dos trabalhadores o uso dos Equipamentos de Proteção Individual adequados e em conformidade legal, durante toda a jornada de trabalho, incluindo filtro solar para atividade de promotor vendas, eis que desenvolvida a céu aberto em grande parte da jornada (art. 157, I, da CLT c/c NR-6, Ministério do Trabalho e Lei Estadual n. 10.558 /2017); 6. Implementar e revisar periodicamente o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com adequação dos riscos inerentes à atividade de promotor de vendas (art. 157, I, da CLT c/c NR-9 do Ministério do Trabalho); 7. Submeter sempre os empregados aos exames médicos ocupacionais, admissionais, periódicos e demissionais (art. 168, da CLT c/c NR-07 do Ministério do Trabalho); 8. Conceder, nos moldes legais, o intervalo intrajornada aos seus empregados e fiscalizar por meios idôneos (arts. 71 e 74, da CLT); 9. Realizar o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico e anotar a CTPS (arts. 41 e 29 da CLT). Para a garantia do cumprimento da ordem, sem prejuízo de configuração de crime de desobediência, arbitrou multa diária no valor de R\$ 30.000,00, por obrigação descumprida, acrescida de R\$ 10.000,00, por trabalhador prejudicado, incidente a partir da comprovação do descumprimento, reversível à entidade pública ou privada sem fins lucrativos a ser indicada pelo MPT com anuência desse Juízo, com fulcro no art. 536, §1º, do CPC c/c art. 769 da CLT. Condenou a Ré, ainda, ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Inconformada, a Ré interpôs recurso ordinário (ID. 60a4d3e), pugnando pela reforma da sentença no que tange às obrigações objeto da condenação e a atribuição de efeito suspensivo ao recurso.

As guias concernentes ao depósito recursal e ao recolhimento das custas processuais, com os comprovantes correspondentes, foram juntadas aos autos sob ID's e17e876 (Pág. 01 /04).

Intimado, o Autor apresentou contrarrazões (ID. 8695c1e).

Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, por se tratar de ação proposta pelo Parquet, nos termos do art. 51, IV, do Regimento Interno deste egrégio Tribunal.

É, em síntese, o relatório.



## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Não conheço do recurso da Ré no que tange aos tópicos "Da segurança pessoal" e "Descontos indevidos", por ausência de interesse, visto que não houve qualquer condenação quanto aos referidos temas. A propósito, sequer houve pedido de condenação na exordial.

Quanto ao tema, constou da sentença:

*"No que tange aos itens segurança e descontos indevidos, em que pese não haver pedido de condenação correlato formulado na petição inicial, passo à análise do que foi constatado em diligência pela Oficial de Justiça deste Regional, por se tratar de matéria de ordem pública.*

*Observa-se na constatação que a cabine é blindada, possui monitoramento, câmera no local e na Central AMTU, alarme (botão de segurança) e coleta do dinheiro é feita até duas vezes ao dia por uma empresa de Transporte de Valores. Especificamente quanto aos promotores de venda, foi relatado pelos empregados que há um limite de segurança, e quando chega ao valor alcançado esse dinheiro é passado para o agente arrecadador para conferência diante das câmeras, sendo que em horário de muito fluxo e ao anoitecer, mesmo não alcançando o valor do limite de segurança esse valor já é repassado para o agente arrecadador. Sobre o procedimento de entrega do valor ao agente arrecadador segue os seguintes passos: a) entrega do valor, b) recibo para o promotor, c) registro no caderno protocolo do agente arrecadador, d) conferência sob câmera pelo agente arrecadador. No local em que a cabine está desativada, passa a um motoboy para recolher o valor de hora em hora.*

*Acerca dos descontos, relataram os entrevistados que é rara a ocorrência e, quando há desconto no salário, pode ser conferido pelas câmeras e mostrado ao empregado onde a diferença de caixa ocorreu, sendo que os registros das câmeras ficam armazenados durante 30 dias.*

*Considerando que o caso de desativação da cabine da Praça Bispo é uma situação isolada e temporária, não vislumbro prejuízo ao trabalhador no procedimento ordinário atualmente adotado."*

### Conclusão da admissibilidade

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade recursal, **conheço** do recurso ordinário interposto quanto aos demais tópicos recursais e integralmente das contrarrazões ofertadas.

## MÉRITO

### INTERESSE DE AGIR



Alega a Ré que é flagrante a "*ausência de condição da ação na modalidade necessidade bem como utilidade, já que, tendo o autor, fundamentado sua ação como se os promotores de vendas fossem empregados internos, não existe a necessidade de se socorrer do Estado-Juiz, para o fim de alcançar medidas que, se tornam inócuas, uma vez que não há irregularidades a serem sanadas*".

Sem razão, todavia.

De proêmio esclareço que extrai-se claramente da exordial que a ação civil pública foi ajuizada para obter o provimento judicial condenatório da Ré para em tutela inibitória cumprir obrigações de fazer e não fazer no que tange aos trabalhadores que exercem as funções de Agentes Arrecadadores e Promotores de Vendas, os quais, incontroversamente, exercem atividade externa.

Em relação ao interesse de agir, como é cediço, sabe-se que este requisito só se verifica quando sobejamente demonstrado o binômio necessidade/utilidade de se obter um pronunciamento jurisdicional. Por necessidade, entende-se como sendo o meio sem o qual não será possível atingir o fim desejado, ou seja, o bem jurídico lesado estará para sempre perdido. Já o conceito de utilidade coaduna-se com a ideia de sucumbência, gravame ou prejuízo que a parte sofreu, sem a qual não há como se verificar o interesse de agir, pois não havendo lesão a um bem juridicamente relevante, razão alguma justificaria o ajuizamento da ação.

Na hipótese, diante das irregularidades citadas na peça de ingresso, apuradas nos Inquéritos Civis n. 000601.2014.23.000/8-01 e n. 000712.2014.23.000/0-07, o MPT necessita do provimento jurisdicional não só para regularizar o meio ambiente de trabalho, mas também evitar que a Ré continue a desrespeitar as normas de índole trabalhista, bem como reparar os danos causados àquela coletividade de empregados por meio de indenização que a um só tempo puna e eduque o ofensor, estando, portanto, configurado o interesse de agir.

**Nego provimento.**

## **TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER.**

Trata-se de ação civil pública intentada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face da Associação Matogrossense dos Transportadores Urbanos, diante de irregularidades apuradas nos Inquéritos Civis n. 000601.2014.23.000/8-01 e n. 000712.2014.23.000/0-07.



O Ministério Público do Trabalho pugnou, na petição inicial, pela condenação da Ré nas seguintes obrigações:

Fornecer água potável para consumo, sendo proibido o uso de recipientes coletivos, nos termos do Art. 157, inciso I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, em especial do item 24.7.1;

Providenciar local adequado, como gavetas e /ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais, nos termos do Art. 157, inciso I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, em especial do item 24.2.14;

Providenciar instalações sanitárias adequadas, isto é, no mínimo 01 (um) sanitário para cada 20 (vinte) pessoas, nos moldes do Art. 157, inciso I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, em especial do item 24.1.2;

Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável, nos termos do Art. 157, inciso I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, em especial do item 24.7.15;

Fornecer gratuitamente, exigir e fiscalizar dos trabalhadores o uso dos Equipamentos de Proteção Individual adequados e em conformidade legal, durante toda a jornada de trabalho, conforme determina o Art. 157, inciso I, da CLT c/c item 6.6.1, da NR-6, do Ministério do Trabalho;

Implementar e revisar periodicamente o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, nos termos do Art. 157, inciso I, da CLT c/c NR-9 do Ministério do Trabalho, de modo a seguir as etapas do item 9.3.1 da referida NR, bem como proceder com o reconhecimento dos riscos ambientais (item 9.3.3) e com a avaliação ambiental quantitativa (item 9.3.4);

Submeter sempre os empregados aos exames médicos admissionais e demissionais, nos termos do Art. 168, inciso III, da CLT c/c NR-07 do Ministério do Trabalho;

Submeter o trabalhador a exame médico periódico, nos termos do Art. 168, inciso III, da CLT, c/c item 7.4.3.2, da NR-7, do Ministério do Trabalho;

Conceder intervalo intrajornada aos seus empregados, na forma do art. 71 da CLT;

Realizar o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico e anotar a CTPS, nos termos dos arts. 41 e 29 da CLT, respectivamente.

O Juízo de origem em sentença, julgou procedentes os pedidos para, concedendo a antecipação dos efeitos da tutela, condenar a Ré nas seguintes obrigações e fazer e não fazer (estas consistentes em não reincidir nas irregularidades sanadas):

1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho);

2. Providenciar local adequado, como gavetas e /ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais dos promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho);

3. Providenciar instalações sanitárias adequadas, aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, Anexo III);



4. Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III);
5. Fornecer gratuitamente, exigir e fiscalizar dos trabalhadores o uso dos Equipamentos de Proteção Individual adequados e em conformidade legal, durante toda a jornada de trabalho, incluindo filtro solar para atividade de promotor vendas, eis que desenvolvida a céu aberto em grande parte da jornada (art. 157, I, da CLT c/c NR-6, Ministério do Trabalho e Lei Estadual n. 10.558/2017);
6. Implementar e revisar periodicamente o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com adequação dos riscos inerentes à atividade de promotor de vendas (art. 157, I, da CLT c/c NR-9 do Ministério do Trabalho);
7. Submeter sempre os empregados aos exames médicos ocupacionais, admissionais, periódicos e demissionais (art. 168, da CLT c/c NR-07 do Ministério do Trabalho);
8. Conceder, nos moldes legais, o intervalo intrajornada aos seus empregados e fiscalizar por meios idôneos (arts. 71 e 74, da CLT);
9. Realizar o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico e anotar a CTPS (arts. 41 e 29 da CLT).

Inconformada, pugna a Ré pela reforma da decisão de origem. Reitera que *"a ação volta-se exclusivamente para a categoria de empregados que exercem a função de Promotores de Vendas, ou seja, trabalhadores que exercem suas funções em determinados pontos de parada de ônibus, para facilitar ao usuário a compra e a recarga de créditos eletrônicos em seus respectivos bilhetes de passagens"*; que o magistrado a quo *"não considerou que a atividade do promotor de vendas é realizada de forma externa, ou seja, nos pontos de paradas de ônibus que ficam localizados nos passeios das vias públicas e que são de propriedades do município, tanto a estrutura quanto o local"*.

Quanto à obrigação de manter fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garras térmicas para armazenamento, aduz que a sentença demonstra antagonismo e contrassenso, visto que, conforme registrado na decisão, foi observado o *"adequado o fornecimento de água atualmente verificado"*.

Quanto à obrigação de providenciar local adequado, com gavetas e/ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais dos promotores de vendas, alega que *"os promotores de vendas exercem suas atividades nos pontos de paradas de ônibus, os quais pertencem ao poder público e estão localizadas no passeio público ao longo das ruas e avenidas da cidade"*, sendo, portanto, *"impossível e inexecutável que a Ré construa nos pontos de paradas de ônibus"*.

Quanto às obrigações de providenciar instalações sanitárias adequadas aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de vendas e assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável, afirma que, por se tratarem de



trabalhadores externos, não há que se falar em fornecimento de sanitários e local para refeição, sendo a decisão inexecutável; que conforme entendimento do C. TST "*a disponibilização de locais para refeições e de sanitários não se coaduna com a situação fática dos trabalhadores, no caso, situação semelhante com o tratamento de garis, entendendo ser desarrazoado que se exija da empresa o cumprimento de normas, tendo em vista a particularidade da prestação de serviços*"; que não há previsão em preceito de lei quanto à necessidade de disponibilização de sanitários que exerçam tais funções; que impraticável a colocação de banheiro químicos.

Quanto às obrigações de fornecer EPs, implementação do PPRA, exames periódicos, concessão do intervalo intrajornada e registro dos contratos de trabalho em CTPS, sustenta que "*os promotores de vendas é que fazem o controle de suas respectivas jornadas, mediante anotações em documento próprio, sem a possibilidade de fiscalização por parte do empregador*"; que a inexistência do gozo do intervalo intrajornada é falaciosa e destoa da realidade fática; que "*todos os empregados são devidamente registrados e a CTPS devidamente anotada, após passarem pelos exames admissionais*"; que na inspeção realizada nos autos "*todos os promotores de vendas informaram que os exames ocupacionais são realizados pela empresa na entrada - admissional, assim como o periódico anual*".

Perquire, assim, a extinção das obrigações impostas e a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Antes de adentrar no exame do conjunto fático-probatório produzido nos autos propriamente dito, faz-se necessário, por pertinente, tecer algumas breves considerações teóricas acerca da temática atinente ao meio ambiente do trabalho e sua proteção jurídica, matéria essa, sem sombra de dúvidas, tão cara ao Direito do Trabalho.

Nessa esteira, vale trazer a lume, primeiramente, o conceito de meio ambiente do trabalho elaborado pela doutrina:

*É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)". (Celso Antonio Pacheco Fiorillo. "Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 22/23).*

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos humanos e fundamentais do trabalhador, que, juntamente com os demais direitos dessa mesma natureza, tais quais os direitos à vida e à saúde, integra o conceito mais amplo de dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88) e valor igualmente velado no âmbito internacional.



Nesse sentido, a lição de Ingo Sarlet, senão vejamos:

*Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (destaquei) ("Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1998". 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62)*

Daí porque o direito a um meio ambiente de trabalho hígido mereceu especial atenção no ordenamento jurídico internacional e nacional.

Com efeito, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe, no seu art. 23, I, que *"Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições justas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego"*.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho - OIT fez questão de tratar da matéria em diversas convenções internacionais, a exemplo daquela de n. 155, ratificada pelo Brasil no ano de 1992, que estabelece, em seu art. 4º, I e II, que:

*1. Todo Membro deverá, mediante consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e tendo em conta as condições e prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.*

*2. Esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.*

Também o Mercado Comum do Sul - MERCOSUL preocupou-se com a questão do meio ambiente do trabalho em sua "Declaração Socio laboral", notadamente nos arts. 17 e 18. Com efeito, o art. 17 dessa Declaração reverbera que:

*1.- Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.*

*2.- Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.*

A Constituição Federal de 1988, como não poderia deixar de ser, também resguarda tal direito, ao rezar, no seu art. 225, que *"Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder*



Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações", dentro do qual se insere o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). A defesa do meio ambiente é, ainda, um dos princípios da ordem econômica (art. 170, III).

Acrescenta, ademais, essa mesma Carta Política, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu Capítulo V, "DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO", prevê diversas normas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Outrossim, o então Ministério do Trabalho e Emprego - MTE editou, com fundamento nos arts. 155 e 200 da CLT, o Decreto-Lei n. 3.214/78, por intermédio do qual se criou as denominadas Normas Regulamentadoras, que também buscam efetivar o direito fundamental a um meio ambiente laboral saudável, livre de quaisquer ameaças, dentre as quais se destaca a NR 24 (com redação dada pela Portaria SEPREVT n. 1.066/2019), objeto de discussão nestes autos.

Tem-se, assim, hodiernamente, um verdadeiro "*sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho*".

Outrossim, mister se faz propiciar aos trabalhadores o acesso à justiça preventiva (art. 5º, XXXV, da CF/88), isto é, àquela tutela efetivamente capaz de impedir a violação ao direito ao meio ambiente do trabalho seguro e adequado.

Com esse propósito, veio a calhar a possibilidade de concessão pelo Poder Judiciário de tutela inibitória, de natureza preventiva, destinada a impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito.

Nesse esteio a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira acerca da utilização da tutela inibitória para preservar o meio ambiente do trabalho, *ipsis literis*:

*"Entendemos que o ajuizamento de ação trabalhista com pedido de tutela inibitória pode ser uma medida de destacada importância no campo da prevenção dos acidentes ou das doenças ocupacionais, especialmente porque o primeiro desejo do trabalhador é ter ambiente de trabalho seguro e saudável para poder 'ganhar a vida'. Os remédios judiciais tradicionais, normalmente, visam à cicatrização decorrente da lesão sofrida, pela sistemática reparatória, mas a tutela ideal é aquela que poupa o paciente do ferimento iminente. Antes de socorrer o acidentado, é fundamental atuar para que o acidente do trabalho não aconteça; em vez de só garantir a reparação do prejuízo causado pela doença ocupacional, impõe-se remover os agentes nocivos para evitar o adoecimento." (Proteção jurídica à saúde do trabalhador". 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 430)*



Enfim, para que haja a concessão da tutela inibitória basta a mera potencialidade de ocorrência de ato contrário ao direito, sendo esta, aliás, a característica que a distingue das tradicionais técnicas de tutela ressarcitória, para cuja utilização se afigura imprescindível a existência atual de dano.

Feitas essas digressões teóricas, passo a análise do caso concreto:

De proêmio esclareço que, ao contrário do que quer fazer crer a Recorrente, a ação não abrange tão somente os trabalhadores que exercem a função de Promotores de Vendas, abrangendo também aqueles que exercem a função de Agentes Arrecadadores. Embora haja pedidos formulados na exordial relacionados tão somente aos primeiros - como, por exemplo, o fornecimento de água potável e necessidade de providenciar local adequado para o armazenamento dos pertences pessoais - há também pedidos que abarcam as duas funções, como por exemplo, instalações sanitárias adequadas, concessão do intervalo intrajornada, etc.

Extrai-se do IC 000601.2014.23.000/8, que fundamenta a presente ação civil pública, que *"Na comercialização de cartões e créditos eletrônicos, a empresa contrata trabalhadores nas funções de "agente arrecadador" e "promotor de vendas". O agente arrecadador fica dentro de uma cabine, enquanto o promotor de vendas, normalmente fica em área aberta, com no máximo cobertura, quando se trata de pontos de ônibus. Porém, mesmo nos pontos de ônibus, o promotor de vendas, para se proteger das intempéries, disputa espaço com os passageiros. Em alguns pontos de vendas, há a presença de trabalhadores de ambas as funções, promotores de vendas e agentes arrecadadores."* (ID. e275300).

A Portaria n. 1066, de 23 de setembro de 2019, expedida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, aprovou nova redação da NR-24, que trata das Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho, e cria o Anexo I (Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em "Shopping Center"); o Anexo II (Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalho Externo de Prestação de Serviços); e o Anexo III (Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em Transporte Público Rodoviário Coletivo Urbano de Passageiros em Atividade Externa).

Analisando os Anexos da NR-24 infere-se que o Anexo II estabelece que *"considera-se trabalho externo todo aquele realizado fora do estabelecimento do empregador cuja execução se dará no estabelecimento do cliente ou em **logradouro público**"* e o Anexo III que *"considera-se trabalho em transporte público coletivo rodoviário urbano de passageiros aquele desempenhado pelo pessoal de operação do transporte coletivo urbano e de caráter urbano por **ônibus: os motoristas, cobradores e fiscais de campo** - assim identificados como trabalhadores"* (grifos acrescidos).



Na hipótese, embora a Ré seja empresa de transporte coletivo urbano de passageiros, como ressaltado alhures, os trabalhadores exerciam a função de Arrecadores e Promotores de Vendas laborando em logradouros públicos, razão pela qual entendo aplicável o Anexo II da NR-24 (e não o Anexo III).

O Anexo II da NR-24 prevê que:

*"2.1 Sempre que o trabalho externo, móvel ou temporário, ocorrer preponderantemente em logradouro público, em frente de trabalho, deverá ser garantido pelo empregador:*

*a) instalações sanitárias compostas de bacia sanitária e lavatório para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, podendo ser usados banheiros químicos dotados de mecanismo de descarga ou de isolamento dos dejetos, com respiro e ventilação, material para lavagem e enxugo das mãos, sendo proibido o uso de toalhas coletivas, garantida a higienização diária dos módulos;*

*b) local para refeição protegido contra intempéries e em condições de higiene, que atenda a todos os trabalhadores ou prover meio de custeio para alimentação em estabelecimentos comerciais; e*

*c) água fresca e potável acondicionada em recipientes térmicos em bom estado de conservação e em quantidade suficiente.*

*3. O uso de instalações sanitárias em trabalhos externos deve ser gratuito para o trabalhador.*

*4. Aos trabalhadores, em trabalho externo que levem suas próprias refeições, devem ser oferecidos dispositivos térmicos para conservação e aquecimento dos alimentos.*

*5. Em trabalhos externos o atendimento a este Anexo poderá ocorrer mediante convênio com estabelecimentos nas proximidades do local do trabalho, garantido o transporte de todos os trabalhadores até o referido local." (grifos acrescidos)*

A fim de verificar as reais condições de labor dos trabalhadores que exercem as funções de Agente Arrecador e Promotor de Vendas foi determinada a realização de mandado de constatação.

Quanto ao fornecimento de água potável, extrai-se do mandado de constatação de ID. aa4853e:

AGENTES ARRECADORES:

[...]

Quanto ao fornecimento de Água os agentes arrecadores possuem bebedouro com água mineral (gelada e natural) disponível dentro das cabines.

[...]

PROMOTORES DE VENDAS:

[...]

Quanto ao fornecimento de Água os promotores de vendas possuem uma garrafa térmica de 500ml oferecida pela empresa e para reposição da água esta é disponibilizada pelos



empregados da cabine que possuem bebedouro internamente. Em relação ao Sr. Jackson Terluis a reposição da água é feita no comércio local, já que a cabine está indisponível temporariamente (Praça Bispo)..

Verifica-se, portanto, que havia o regular fornecimento de água potável aos trabalhadores, o que, inclusive, foi reconhecido pela sentença de origem, razão pela qual, *data venia* do entendimento *a quo*, entendo que não cabe a condenação imposta.

Não há dúvidas de que a tutela inibitória visa evitar a prática de ato ilícito pelo réu ou, quando já praticado, obstar a sua reiteração, consistindo em uma tutela preventiva, diante da ameaça de violação do direito. Todavia, na hipótese não há notícias de que a Ré tenha descumprido em algum momento a obrigação em apreço, ou seja, não há conduta ilícita demonstrada, inexistindo, portanto, ameaça de reincidência ou continuação do ilícito apta a justificar o deferimento de tutela inibitória.

**Com efeito, dou provimento ao recurso no particular para excluir a condenação de "1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho)".**

Quanto ao fornecimento de sanitários e local para refeições, incontroverso que os trabalhadores exerciam suas atividades externamente, sendo, portanto, decorrência da própria natureza dos serviços executados a ausência de banheiros e refeitórios fornecidos pelo empregador, já que a atividade era realizada em logradouro público.

Conforme texto da NR-24 acima alinhavada verifica-se que *"em trabalhos externos o atendimento a este Anexo poderá ocorrer mediante convênio com estabelecimentos nas proximidades do local do trabalho"*.

Embora a Ré não tenha apresentado documento formal a respeito de eventual convênio com os estabelecimentos comerciais a fim de possibilitar a utilização de sanitários e local de refeição aos trabalhadores (agentes arrecadadores e promotores de vendas) extrai-se do mandado de constatação de ID. aa4853e que esta parceria ocorria na prática, vejamos:

AGENTES ARRECADADORES:

[...]

Em relação ao local para refeição possuem parceira junto ao comércio local. Quando perguntado sobre viabilidade a esses locais todos os funcionários responderam que não há qualquer obstáculo à entrada nos locais, já que há essa parceira entre eles. Informaram ainda que o intervalo de 1 hora é realizado durante as refeições.

Em relação aos sanitários, os funcionários da Praça Antônio João Ribeiro informaram utilizar o estabelecimento da frente Karinhas Grill, Loja Multicoisas e Mix Hortifruti.



Constatei junto ao comércio, locais onde os empregados fazem essa parceria, e ressaltaram que não há qualquer objeção sobre o assunto.

A funcionária da cabine Avenida Fernando Correasantido Centro, informou utilizar o sanitário da Galeria Itália ou do Extra Supermercados. A funcionária do Shopping Pantanal utiliza o sanitário do próprio shopping.

Informo ainda que nas cabines há papel higiênico disponível aos funcionários.

[...]

**PROMOTORES DE VENDAS:**

[...]

Em relação aos sanitários possuem parceira junto ao comércio local. Quando perguntado sobre viabilidade a esses locais todos responderam que não há qualquer obstáculo à entrada nos estabelecimentos, já que há uma parceira entre eles. Todos informaram que já chegam almoçados, ante o horário de entrada ser às 12h30. Em relação aos sanitários, a funcionária da Praça Antônio João Ribeiro informou utilizar o estabelecimento da frente Karinhas Grill.

A funcionária da Avenida Fernando Correa da Costa, sentido Bairro, informou utilizar o sanitário da antiga Saga Automóvel. O imóvel está desocupado há algum tempo, sendo cuidado por um senhor, que declarou não restringir a entrada da funcionária no local. A funcionária do Shopping Pantanal utiliza o sanitário do próprio shopping.

Com efeito, ante a existência de convênio/parceria, entendo que foram garantidas as condições mínimas e adequadas aos trabalhadores, tendo em vista que a realização das atividades em logradouro público, ainda que em pontos determinados, torna inviável exigir do empregador o fornecimento de sanitários e refeitórios móveis.

Destarte, dou provimento ao recurso patronal no particular para excluir as obrigações de "3. *Providenciar instalações sanitárias adequadas, aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, Anexo III)*" e "4. *Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III)*".

**Contudo, restei vencido nesse particular, prevalecendo a tese capitaneada pela Excelentíssima Desembargadora Eliney Veloso, nos seguintes termos:**

*"[...] extrai-se que a ré não comprovou ter formalizado convênio com os estabelecimentos próximos ao local do trabalho dos substituídos, na forma preceituada pela NR 24.*

*O que se extrai do mandado de constatação (fls. 265 e seguintes), em verdade, é simples permissão dos comerciantes do envolto para que os substituídos utilizem os sanitários dos estabelecimentos. Ou seja, a aludida "parceria prática" firmada é deveras precária, pois não há qualquer garantia que tais comerciantes mantenham a permissão para que os substituídos continuem a usar o sanitário dos estabelecimentos.*

*Vejam, nesse cenário, a situação do trabalhador que utiliza o sanitário da antiga "Saga Automóveis", estabelecimento que, como é de conhecimento público, encontra-se atualmente fechado, de modo que o trabalhador necessitará de autorização do vigia sempre que precisar adentrar ao imóvel para utilização do sanitário.*



*Assertiva, nesse ponto, a visão do MPT ao afirmar que os trabalhadores, caso necessitem usar o sanitário, precisam contar com a boa vontade dos comerciantes da região onde atuam.*

*Ao reformar a sentença, excluindo-se a determinação para que a ré providencie instalações sanitárias dignas a tais trabalhadores, acobertar-se-á a situação instável a que estes trabalhadores estão expostos.*

*Ressalto que, para cumprir tal obrigação, nada impede que a ré formalize as parcerias precárias já existentes ou, ainda, que instale, em locais estratégicos, banheiros químicos.*

*Dessa feita, nego provimento ao recurso, no particular, para manter a obrigação determinada na sentença para que a ré providencie "instalações sanitárias adequadas, aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, Anexo III)".*

**Quanto ao intervalo intrajornada**, ao reconhecer o desempenho de trabalho externo, mas defender a impossibilidade de controle da jornada dos trabalhadores a Ré atrai para si o ônus de demonstrar tal impossibilidade. Não obstante, verifica-se que havia controle de jornada do empregado, inclusive no que tange aos intervalos intrajornadas e que, conforme se extrai dos cartões de pontos entregues pela Ré ao MPT, não havia o integral gozo da pausa para refeição e descanso (ID. c2cc855).

**Impositiva, portanto, a manutenção da sentença no que tange à condenação na obrigação de fazer consistente em "8. Conceder, nos moldes legais, o intervalo intrajornada aos seus empregados e fiscalizar por meios idôneos (arts. 71 e 74, da CLT)". Nego provimento.**

**Quanto à determinação para providenciar local adequado, como gavetas e /ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais dos promotores de venda**, mantenho a condenação imposta. Isso porque, embora a atividade seja desempenhada em logradouros públicos é perfeitamente exigível a adoção de tal providência podendo, por exemplo, o empregador providenciar a instalação de guarda volumes/gavetas nas cabines de vendas, visto que os promotores de vendas se deslocam com frequência ao referido local para reposição da água.

**Mantenho, portanto, a determinação para "2. Providenciar local adequado, como gavetas e /ou armários, para o armazenamento de pertences pessoais dos promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho)". Nego provimento.**

**Quanto às obrigações de entregar EPI, notadamente o protetor solar, implementar e revisar periodicamente o PPRA, submeter os empregados aos exames médicos e registrar os trabalhadores**, adoto integralmente, visto que comungo do mesmo entendimento, a conclusão exposta na decisão de origem:



*"Em relação às irregularidades apontadas quanto a agentes de risco na atividade dos promotores de venda, compulsando os documentos juntados pela defesa, observa-se que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA, datado de outubro/2017, de fato, não reconhece o risco físico radiação não ionizante, não indicando uso de EPI's, o que se mostra incorreto, considerando que são realizadas em ambiente natural, em grande parte da jornada, a céu aberto, com exposição, de forma habitual e permanente, a radiações não ionizantes provindas do sol, como as ultravioletas.*

*Tendo o empregador o dever legal de adotar todas as medidas eficazes na redução dos riscos, conclui-se que o rol dos EPI's constantes nas normas reguladoras não é exaustivo, sendo intuitiva a obrigação do empregador em fornecer ao trabalhador que desenvolve atividades laborais a céu aberto o mais amplo conjunto possível de equipamentos de proteção individual, como camisa de manga longa, chapéu de aba larga e protetor solar com fator alto, por ser elemento indispensável para amenizar a ação da radiação ultravioleta, sobretudo, considerando a temperatura típica da região.*

*Entretanto, na contramão do razoável e, em franca violação à Política Estadual de Prevenção e Combate às Doenças Associadas à Exposição Solar no Trabalho, instituída pela Lei n. 10.558/2017 no Estado de Mato Grosso, o PPRA da ré, não recomenda qualquer item de proteção contra às radiações ionizantes, sequer consideradas no PPRA como agente de risco nas atividades desempenhadas a céu aberto (salienta-se que apenas uso de bonés não confere proteção adequada).*

*Quanto ao registro dos empregados e exames ocupacionais, embora a reclamada tenha afirmado a regularidade em relação a todos os seus empregados, não apresentou a prova documental necessária, como CAGED e ASO's correlatos, salientando que o relato dos entrevistados se restringe à própria situação, não tendo o condão de provar a regularidade relativa a todos os trabalhadores."*

**Destarte, mantenho a condenação da Ré nas seguintes obrigações "3.**

***Providenciar instalações sanitárias adequadas, aos trabalhadores externos, agentes arrecadadores e promotores de venda (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 Ministério do Trabalho, Anexo III)"; "5. Fornecer gratuitamente, exigir e fiscalizar dos trabalhadores o uso dos Equipamentos de Proteção Individual adequados e em conformidade legal, durante toda a jornada de trabalho, incluindo filtro solar para atividade de promotor vendas, eis que desenvolvida a céu aberto em grande parte da jornada (art. 157, I, da CLT c/c NR-6, Ministério do Trabalho e Lei Estadual n. 10.558/2017)"; "6. Implementar e revisar periodicamente o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, com adequação dos riscos inerentes à atividade de promotor de vendas (art. 157, I, da CLT c/c NR-9 do Ministério do Trabalho)"; "7. Submeter sempre os empregados aos exames médicos ocupacionais, admissionais, periódicos e demissionais (art. 168, da CLT c/c NR-07 do Ministério do Trabalho) e; 9. Realizar o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico e anotar a CTPS (arts. 41 e 29 da CLT)". Nego provimento.***

Face aos apontamentos supra, **dou parcial provimento** ao recurso da Ré para excluir as seguintes obrigações:

***"1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho)";***



*"4. Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III)";*

Por fim, em face da análise exauriente do arcabouço probatório em sentido diverso do proposto pela Ré, carece da probabilidade de direito o seu pleito de concessão de efeito suspensivo ao recurso até o trânsito em julgado da demanda (art. 899 da CLT e 300 do CPC).

## **DANO MORAL COLETIVO**

O Juízo monocrático houve por bem deferir o pedido de pagamento de indenização compensatória por dano moral coletivo no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), por entender que *"ficou demonstrado que a ré violou, deliberadamente, normas básicas de proteção ao trabalhador relacionadas à saúde, segurança e higiene no ambiente laboral, salientando que a inobservância dos dispositivos que tutelam esses direitos não atinge estritamente os trabalhadores vítimas da arbitrariedade e do abuso do poder diretivo cometido pela reclamada, mas também a sociedade em geral, na medida em que fere direito social, elevado pela Constituição da República à direito e garantia fundamental à vida digna de todos"*.

Insurge-se a Ré contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, alegando que jamais violou o ordenamento jurídico, muito menos trouxe consequências e resultados antijurídicos.

Argumenta que para a caracterização do dano moral coletivo há necessidade que a violação cause desequilíbrio social irreversível; que os fatos apontados pelo Autor se mostraram pontuais e que o direito supostamente afrontado é puramente individual;

Pugna, subsidiariamente, pela minoração do valor arbitrado na origem a título de compensação pelos prejuízos morais coletivos, alegando que o valor atribuído na origem não observou os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Analiso.

O dano moral coletivo tem o seu fundamento previsto no art. 5º, X, da CF, uma vez que tal inciso, ao mencionar aqueles que podem ser sujeitos de dano moral, dispõe "pessoas" no plural, denotando que o dano moral pode transcender o interesse individual e atingir a esfera coletiva.



Ademais, a legislação infraconstitucional prevê a possibilidade de reparação do dano moral coletivo no art. 6º, VI, do CDC, ao dispor que "a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos".

Para configuração do dano moral coletivo, o ilícito e seus efeitos devem ser de tal monta graves que importem na imediata reação social, extrapolando aquela relativa ao descumprimento pelo agente de determinadas normas de conduta trabalhista.

A ofensa, neste caso, alcança os valores fundamentais compartilhados pela coletividade que se vê injustamente lesada. Os bens ou interesses lesados são metaindividuais, de indiscutível relevância social. Por isso são juridicamente tutelados.

Na lição de **Irany Ferrari e Melquíades Rodrigues Martins**, "*dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a 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, ou seja (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico*" ("*Dano Moral - Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho*". Ed. LTr: São Paulo, 2005, p. 307).

**Mauro Schiavi**, em artigo denominado "*Dano Moral Coletivo decorrente da Relação de Trabalho*", destaca dentre as hipóteses possíveis de gerar dano moral coletivo o "*descumprimento contumaz das garantias mínimas trabalhistas, máxime o pagamento do salário mínimo, períodos de descanso e limitação de jornada trabalho*".

Não se trata da multiplicação do dano moral individual experimentado por uma determinada coletividade, mas de uma espécie de lesão diversa, que atinge a esfera extrapatrimonial coletiva, de forma indivisível. Nas palavras da Ministra Maria Cristina Irigoyem Peduzzi, "*A caracterização do dano moral coletivo exige a demonstração cabal, inequívoca, de que há um dano a interesse inerentemente coletivo ou difuso, e não apenas um efeito indireto da violação de direitos individuais dos trabalhadores. É preciso demonstrar que a violação do interesse coletivo protegido não é meramente reflexa, por ricochete, da violação de um interesse primordialmente individual*" (RR - 1982-73.2012.5.04.0331 Data de Julgamento: 18/11/2015, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/11/2015).

Destaco que o dano moral, mesmo o coletivo, é presumível da própria conduta tida como lesiva, sendo desnecessária qualquer prova de sua existência. No dizer de Xisto Tiago



de Medeiros Neto, "é de absoluta importância ressaltar que a caracterização do dano moral coletivo não se vincula nem se condiciona diretamente à observação ou demonstração efetiva de tais efeitos negativos, visto que constituem eles, quando perceptíveis coletivamente, mera consequência do dano produzido pela conduta do agente, não se apresentando, evidentemente, como pressuposto para sua configuração" ("Dano Moral Coletivo" - 2ª ed. - São Paulo: LTr, 2007, p. 129).

No caso, conforme exposto anteriormente, foi comprovado nos autos que os empregados da Ré não gozavam integralmente do intervalo intrajornada, bem como a Ré não observava a Política Estadual de Prevenção e Combate às Doenças Associadas à Exposição Solar no Trabalho, sendo que do PPRA sequer constava como risco ambiental a exposição solar. Além disso, não apresentou prova documental necessária, como CAGED e ASO.

Trata-se de conduta contrária ao disposto no art. 6º da CF, que diz respeito à proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, trazendo, por consequência, repercussões notadamente coletivas.

Nesse contexto, reputo evidenciada a atitude antijurídica da parte demandada, a lesão de natureza extrapatrimonial e transindividual e o nexo de causalidade entre ambas, gerando o dever de indenizar, nos termos das disposições contidas nos artigos. 186 e 927 do Código Civil.

Quanto ao valor a ser fixado, é cediço que tal mister fica ao arbítrio do julgador, o qual deverá levar em conta as peculiaridades do caso concreto.

A doutrina fornece ao operador do direito alguns parâmetros a serem observados nessa tarefa, tais como: a extensão do ato ilícito; a culpa do lesionante; a gravidade do dano e o potencial econômico-social do ofensor, o qual não deve ser esquecido, de modo a não abrandar o caráter educativo que também se atrela à natureza jurídica da indenização, ressaltando-se, com isso, a finalidade de inibir a prática de outras situações semelhantes, bem como o cuidado para que o valor fixado não redunde em enriquecimento ilícito.

Nessa seara, considerando o porte da empresa, seu capital social, a gravidade dos ilícitos perpetrados e sua extensão no tempo, reduzo o valor da indenização para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), por considerar que tal importância atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

**Dou parcial provimento.**

**Conclusão do recurso**



Face aos apontamentos supra, conheço parcialmente do recurso interposto pela Ré e integralmente das contrarrazões do MPT. No mérito, dou parcial provimento ao recurso da Ré para: a) excluir as obrigações de "1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho)"; 4. Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III)"; b) reduzir a compensação por dano moral coletivo para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Tendo em vista o ora decidido, altero o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), o que importa em custas de R\$ 1.000,00 (mil reais), a cargo da Ré.

## ACÓRDÃO

### Acórdão

#### ISSO POSTO:

A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 31ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, de forma telepresencial, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso interposto pela Ré e integralmente das contrarrazões do MPT. No mérito, por maioria, dar parcial provimento ao recurso da Ré para: a) excluir as obrigações de "1. Manter o fornecimento de água potável para consumo aos promotores de venda, bem como de garrafas térmicas para armazenamento (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho)"; "4. Assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável (art. 157, I, da CLT c/c NR-24 do Ministério do Trabalho, Anexo III)"; b) reduzir a compensação por dano moral coletivo para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Desembargadores Paulo Barrionuevo e Eliney Veloso. O Desembargador Relator ficou vencido em relação ao tema da viabilização de sanitários para os trabalhadores (agentes arrecadadores e promotores de vendas), prevalecendo, no tópico em particular, o voto divergente da Desembargadora Eliney Veloso, seguida pelo Desembargador Paulo Barrionuevo.

Tendo em vista o ora decidido, alterar o valor da condenação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), o que importa em custas de R\$ 1.000,00 (mil reais), a cargo da Ré.



**Obs.:** O Excelentíssimo Senhor Juiz Convocado Wanderley Piano não participou deste julgamento em virtude do quórum previsto no art. 43 no Regimento Interno deste Tribunal. Representando o Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Senhor Procurador Regional do Trabalho Valdir Pereira da Silva. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Eliney Bezerra Veloso presidiu a Sessão.

Plenário Virtual, terça-feira, 29 de setembro de 2020.

**(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)**

**TARCÍSIO RÉGIS VALENTE**  
**Relator**

## **DECLARAÇÕES DE VOTO**



Assinado eletronicamente por: TARCISIO REGIS VALENTE - 06/10/2020 14:25:23 - 85ebef7  
<https://pje.trt23.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2007130815340670000009258059>  
Número do processo: 0000724-92.2018.5.23.0006  
Número do documento: 2007130815340670000009258059