

ATA DE AUDIÊNCIA

PROCESSO: 1750-73.2013.5.10.0003

RECLAMANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECLAMADA: SADIA S/A

Aos 21 dias do mês de janeiro do ano de 2015, às 12h15, a 3ª Vara do Trabalho de Brasília-DF realizou audiência relativa ao processo identificado em epígrafe.

Aberta a audiência, as partes, por ordem do **MM. Juiz do Trabalho FRANCISCO LUCIANO DE AZEVEDO FROTA**, foram apregoadas, estando presentes as que assinam esta ata.

O MM. Juiz passou a decidir o litígio nos termos seguintes:

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, propôs ação civil pública contra SADIA S/A, perante a Vara do Trabalho do Gama-DF, com pedido de liminar, alegando que instaurou um procedimento investigatório no âmbito da Procuradoria e constatou que a ré vem descumprindo de forma reiterada as normas atinentes à jornada de trabalho dos seus empregados, com potencial prejuízo à saúde. Pretende a condenação da empresa a se abster da aludida prática, bem como a pagar uma indenização por danos morais coletivos revertidos em favor do FAT. Juntou documentos.

A liminar foi deferida nos termos da decisão de fls.79//80.

Devidamente notificadas, as partes compareceram à audiência inaugural designada, não sendo possível a conciliação.

A reclamada apresentou defesa escrita, seguida de documentos, arguindo sucessivas preliminares de inépcia da inicial e de carência de ação, além de refutar, no mérito, as pretensões deduzidas na inicial, trazendo aos autos vários documentos.

Sem outras provas a instrução foi encerrada, com apresentação de razões finais orais.

Renovada sem êxito a proposta conciliatória.

O MM. Juiz da Vara do Gama-DF decidiu declinar da competência em favor de uma das Varas do Trabalho de Brasília, tendo em vista o local do dano objeto da ação, conforme decisão de fls. 242/247.

O feito foi distribuído para a 3ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, sendo convalidada a liminar já anteriormente deferida (fls. 259).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 – CARÊNCIA DE AÇÃO – ILEGITIMIDADE ATIVA

A presente ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, visa claramente a proteção de interesse coletivo do conjunto dos empregados da empresa ré.

O art. 81, II, da Lei nº 8.078/90 define os interesses ou direitos coletivos como sendo aqueles “*transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base*”.

No plano abstrato, a suposta prática da ré de descumprir as normas trabalhistas atinentes à jornada de trabalho afeta, potencialmente, o interesse de todo o grupo vinculado por uma relação jurídica base, no caso, o contrato de trabalho.

Ainda que se esteja diante de um sujeito determinável – os empregados da empresa – o direito supostamente lesado é indivisível, já que atinge indistintamente a todos os integrantes do grupo, não se podendo particularizar a quota de interesse de cada empregado.

Tratando-se, portanto, de interesse que transcende a esfera individual, de natureza indivisível, do qual é titular um grupo determinável ligado por uma relação jurídica, não há dúvida de que se está diante de um interesse coletivo, a ser tutelado por meio de ação civil pública, para a qual o Ministério Público é detentor de legitimidade ativa, consoante o inciso III do art. 129 da Constituição da República, art. 83, III, da Lei Complementar nº 75/93 e art. 82, I, do CDC.

Rejeita-se a prefacial.

2 – ILEGITIMIDADE ATIVA – IMPOSSIBILIDADE DE PRETENSÃO À TUTELA DE INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

Quando um fato de origem comum atinge o interesse individual de muitos indivíduos, está-se diante do chamado interesse individual homogêneo. As suas características principais e diferenciadoras dos interesses coletivos residem na possibilidade de identificação dos sujeitos lesados e na divisibilidade do seu objeto, podendo-se particularizar a quota de cada um dos atingidos.

No caso dos interesses individuais homogêneos, o que vincula ou aproxima os sujeitos lesados é o fato de origem comum que os atingiu, e não uma relação jurídica base precedente.

Para uma melhor elucidação do traço diferenciador entre os interesses coletivos e os chamados individuais homogêneos, vale citar a lição de Ives Gandra Martins Filho:

“Tendo em vista tais nuances, próprias do Processo Laboral, é que propusemos como elemento diferenciador dos interesses coletivos frente aos individuais homogêneos o fato de, nos primeiros, a prática lesiva se estender no tempo, isto é, constituir procedimento genérico e continuativo da empresa, enquanto, nos segundos, sua origem se fixa no tempo, consistente em ato genérico, mas isolado, atingindo apenas alguns ou todos os que compunham a categoria no momento dado. Assim, como exemplo de interesse coletivo lesado teríamos o do descuido continuado do meio ambiente de trabalho, que afeta, potencialmente, todos os empregados da empresa; quanto a interesses individuais homogêneos, teríamos o exemplo da demissão coletiva num dado momento, atingindo um grupo concreto e identificável de empregados.” (Processo Coletivo do Trabalho, Ltr, 1994).

No caso concreto, a suposta prática lesiva da ré, denunciada na inicial, por decorrer, em tese, de um procedimento genérico e continuado, tem o potencial de atingir a todos os empregados, indistintamente, atuais e futuros.

Portanto, não se trata de uma lesão individualmente identificável, tendo em vista o seu efeito generalizado sobre toda uma coletividade.

Não trata, pois, a lide da defesa de interesses meramente individuais ou mesmo individuais homogêneos, mas sim de interesse coletivo, na definição contida no inciso II do art. 81 da Lei nº 8.078/90 (CDC), sendo o Ministério Público do Trabalho parte legítima para propor a presente ação civil pública, consoante já analisado no tópico anterior.

Rejeita-se a prefacial.

3 – CARÊNCIA DE AÇÃO – AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL – IMPOSSIBILIDADE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA DEFESA DE INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

A preliminar trazida pela ré vincula-se ao mesmo argumento já tratado no tópico anterior, qual seja, a de que o Ministério Público não pode propor ação civil pública para tutelar interesses/direitos individuais homogêneos, sendo a ação civil coletiva o meio processual adequado.

Ocorre que não trata a hipótese da defesa de interesses individuais homogêneos, mas sim de interesse coletivo, o que viabiliza a utilização da via eleita, como já fartamente analisado.

Releva destacar que a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuar na defesa dos interesses/direitos coletivos é assegurada pela Constituição da República (art. 129, III), o que não descarta a ação concorrente dos sindicatos na mesma linha de proteção, consoante dispõe o art. 82, I e IV, da Lei nº 8.078/90.

Prefacial que também se rejeita.

4 – IMPROPRIEDADE E INADEQUAÇÃO DAS PRETENSÕES – INÉPCIA DOS PEDIDOS

O Objetivo da ação civil pública é exatamente o de coletivizar a solução dos conflitos transindividuais, sem que isso constitua óbice para que o lesado pleiteie individualmente os seus direitos, até mesmo porque os direitos coletivos são determináveis.

Diferentemente de uma ação civil coletiva, a ação civil pública tem caráter genérico e abstrato, visando a defesa de interesses difusos e coletivos por meio do cumprimento de obrigações de fazer e de não fazer.

Ressalto que parte da doutrina também admite que se faça a defesa de direitos individuais homogêneos por meio de ação civil pública, mas essa incursão não interessa para a análise do conflito presente, eis que a questão posta deve ser analisada à luz dos interesses tutelados pela ação proposta, no caso, os interesses coletivos dos atuais e futuros empregados da empresa ré.

Os pedidos formulados na inicial estão absolutamente adequados ao escopo da ação civil pública, pois visam prevenir ilícitos, por meio de tutelas inibitórias, assegurando o cumprimento da lei.

A tutela inibitória configura-se como uma tutela preventiva, pois visa exatamente prevenir o ilícito, impedindo a sua repetição ou continuação, com os olhos voltados para o futuro.

No caso de tutela coletiva, o artigo 84 da Lei n. 8.078/90 (CDC) atua como fundamento normativo-processual da tutela inibitória, admitindo que o juiz conceda tutela específica, nas ações que visam o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, determinando “providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do inadimplemento”.

Não há, portanto, qualquer impropriedade técnica na formulação de pedidos com comandos abstratos na hipótese de tutela coletiva.

Rejeita-se.

5 - INÉPCIA DO PEDIDO 3 DA INICIAL

O pedido “3” da inicial tem por escopo garantir que a empresa cumpra a sua obrigação legal de determinar que os horários de trabalho dos empregados sejam devidamente anotados nas folhas de ponto.

Não se trata, pois, de impor conduta privativa dos empregados, ao contrário do aduzido pela defesa, mas de efetivamente assegurar o cumprimento de norma a cargo do empregador.

Rejeita-se.

8 – CUMPRIMENTO DAS NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS

Alega o Ministério Público do Trabalho que instaurou procedimento preparatório, posteriormente convertido em inquérito civil, para apurar denúncia de irregularidades por parte da ré em relação à jornada de trabalho dos seus empregados.

Aduz o *parquet* ter requisitado ação fiscal pela SRT-DF, que constatou, em 2005, que a empresa extrapolava a jornada dos seus empregados além do limite de duas horas, bem como, em relação ao pessoal do setor de abate e corte, irregularidades quanto à concessão do intervalo.

Como a empresa não anuiu com a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta, em 2010 foi realizada nova inspeção pelo Ministério do Trabalho, sendo lavrados diversos autos de infração em face de descumprimentos de normas trabalhistas cogentes relacionadas à duração do trabalho, a saber: extrapolação do limite de duas horas extras diárias; inobservância do intervalo mínimo entre duas jornadas; não concessão de descanso semanal; falta de anotação dos horários de saída nos controles de ponto; prorrogação da jornada além do previsto no ACT; trabalho em feriados sem autorização da autoridade competente.

Requer, desse modo, que seja a ré condenada a abster-se das práticas irregulares verificadas pela ação fiscal de 2010, bem como observe as normas legais quanto à anotação dos horários nas folhas de ponto, à concessão de intervalos e aos descansos semanas.

Em contestação, sustenta a ré que a própria DRT já constatou a regularização da situação verificada em 2005, tendo feito registros apenas de situações pontuais, com número insignificantes de trabalhadores.

Relata que em 2010 foram encontrados apenas três empregados em cada uma das infrações indicadas pelo Ministério do trabalho, dentro de um universo de três mil empregados, o que revela que não procede a alegação ministerial de que a empresa reitera no cometimento de irregularidades contra o seu universo de trabalhadores.

Afirma que foram feitas duas inspeções, sendo uma em 2005, que concluiu pela total ausência de irregularidades, e outra em 2010, ainda pendente de discussão administrativa, mas que não prova qualquer prática sistemática de descumprimento das normas trabalhistas.

Também suscita a impossibilidade legal de se utilizar como prova única os autos de infração, eis que unilaterais e produzidos com outras finalidades.

Por fim, a ré impugna especificamente cada um dos autos de infração trazidos como prova pelo autor, bem como rechaça a possibilidade de fixação de astreintes para descumprimento de preceito de lei.

Pois bem.

De fato, a prova única do processo reside nas diversas autuações fiscais feitas pelo Ministério do Trabalho que, realizando inspeções administrativas na empresa ré em 2005 e em 2010, constatou as irregularidades apontadas na peça exordial.

Ao juiz cabe presumir a correção dos atos praticados pelos auditores fiscais, que, agindo em nome do Estado, dentro de sua atribuição constitucional, detectam as infrações legais e aplicam as sanções administrativas cabíveis.

As autuações fiscais e os relatórios de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho gozam da presunção de legalidade e de acerto, cabendo ao administrado, se entender pertinente, tentar desconstitui-los pela via processual própria, utilizando-se dos meios de prova admissíveis em direito.

No caso presente, nenhuma evidência se verifica nos autos capaz de macular a ação fiscal, não tendo a empresa ré produzido qualquer prova no sentido de refutar as irregularidades verificadas *in loco* pelos auditores fiscais dos trabalho.

E em se tratando de documentos públicos, presumidamente legais e dotados de legitimidade, devem ser admitidos como prova judicial dos fatos danosos neles constatados.

A reclamada ainda se prende ao fato de que as autuações fiscais tomaram por base apenas alguns poucos empregados, não podendo servir de prova de conduta ilícita generalizada por parte da empresa.

Examinando os relatórios de fiscalização e autos de infração do ano de 2010 (fls. 51/52, 57/59, 60/62, 63/65, 66/68, 69/71, constata-se que a citação do nome de apenas alguns empregados foi meramente exemplificativa, eis que em todos os relatórios a auditoria ressalta que a prática irregular havia sido constatada com vários trabalhadores.

Daí porque não subsiste a argumentação patronal de ausência de prova de conduta irregular generalizada.

A empresa prossegue em sua defesa sustentando a ausência das irregularidades apontadas pela fiscalização, trazendo aos autos diversas folhas de ponto apócrifas, referentes a uma quantidade ínfima de empregados, destituídas, assim, da devida força probante, sobretudo considerando a contundência das autuações fiscais decorrentes da fiscalização *in loco* realizada por agentes públicos.

Portanto, desincumbiu-se o autor do ônus que lhe competia quanto à prática das irregularidades cometidas pela empresa em relação à jornada de trabalho dos seus empregados.

As normas que regulam a duração do trabalho são voltadas para proteger a saúde e a dignidade do trabalhador.

Os descansos entre as jornadas e no curso delas, os repouso semanais e o limite horário de prorrogação do expediente diário, todos assegurados no Capítulo III da CLT, não são direitos sobre os quais as partes podem dispor. São normas cogentes, imperativas, de relevante interesse social, pois objetivam prevenir adoecimentos físicos e mentais dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 elegeu a dignidade humana como fundamento da República Federativa, e estabeleceu, no capítulo que trata dos direitos fundamentais, a inviolabilidade do direito à vida. Esse é o viés também adotado pelo seu art. 7º, que dedica boa parte dos seus incisos a fixar balizas que garantam ao trabalhador uma vida de trabalho digna, com possibilidade de descansos, de lazer e, sobretudo, de convívio familiar.

A vida constitucionalmente protegida é a vida digna, que compreende todos os vetores que formam a subjetividade do ser humano.

Nesse sentido trilhou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu art. 1º, aduzindo que toda pessoa *“tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos, serviços sociais indispensáveis [...]”*

Assim, quando a ação danosa do empregador frustra a autorrealização do homem em seus projetos de vida ou impede o desenvolvimento de suas realizações interpessoais, está lhe causando um dano existencial passível, inclusive, de reparação.

Um trabalhador que se obriga a laborar em jornadas extenuantes, diuturnamente, mesmo que remunerado pelas horas excedentes, tem ceifada parte importante de sua vida social e familiar, frustrando, assim, as suas relações interpessoais, que são essenciais para a construção da esfera subjetiva de qualquer ser humano. Além disso, fica mais exposto aos estresses cotidianos da vida laboral, físicos e emocionais, formando-se um verdadeiro exército de trabalhadores doentes e incapacitados.

Por isso a gravidade das irregularidades praticadas pela empresa ré.

É preciso não perder de vista que o homem é que é o centro da vida. O lucro, o dinheiro, a produção excedente de mercadorias, a acumulação de capitais e outras mazelas do capitalismo podem até vir como consequência, mas jamais devem se sobrepor aos valores sociais do trabalho.

Antes de tudo o ser humano.

Dentro dessa ótica humanista do trabalho, e na esteira dos nossos mais sublimes valores constitucionais, não há como se aceitar a justificativa de

“necessidade empresarial” para se impor corriqueiramente jornadas extenuantes e sem descansos aos empregados, pois se estará, desse modo, invertendo a própria lógica da existência do trabalho e a sua importância dentro da sociedade.

O Direito do Trabalho deve ser lido, entendido e aplicado dentro da ótica de proteção ao ser humano trabalhador, que é a própria razão da sua existência como ramo autônomo do direito.

Daí o apego que se impõe, na tarefa de aplicação do Direito Laboral, aos valores sociais do trabalho e aos princípios que preservam o homem em sua dimensão de dignidade.

Nesse sentido, Valdete Souto Severo, em sua obra “O Dever de Motivação da Despedida na Ordem Jurídico-constitucional Brasileira”, preleciona:

“O fato de o Direito do Trabalho figurar dentre os fundamentos do Estado é, necessariamente, o reconhecimento de que ele se afirma como expressão de garantia da dignidade humana, que não se resume à sobrevivência física, mas abarca, também, a realização pessoal e profissional.” (1ª ed., 2011, pag. 171)

Nesse sentido, uma vez que provadas as irregularidades denunciadas pelo *parquet* por meio da presente ação, em afronta direta a princípios constitucionais e a normas de ordem pública de proteção à saúde do trabalhador, relacionadas com a duração do trabalho, impõe-se a condenação da reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações:

- abster-se de prorrogar a jornada diária de seus empregados além do previsto em normas coletivas da categoria, bem como de realizar compensação de jornada que obrigue o trabalhador a laborar além de dez horas diárias (art. 59 da CLT), sob pena de multa diária de R\$300,00 (trezentos reais) por empregado encontrado em situação irregular, até a efetiva regularização da situação;
- abster-se de determinar regularmente o trabalho em feriados nacionais e/ou religiosos aos seus empregados (art. 70 da CLT), salvo na hipótese de necessidade técnica imperiosa e, nessa situação, mediante autorização da autoridade administrativa competente (Lei nº 605/49 e Decreto n. 27.048/49), sob pena de multa diária de R\$300,00 (trezentos reais) por empregado encontrado em situação irregular, até a efetiva regularização da situação;

- adotar providências para que todos os empregados anotem nos controles de ponto os horários de saída, sob pena de multa diária de R\$300,00 (trezentos reais) por empregado encontrado em situação irregular, até a efetiva regularização da situação;
- Conceder o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas, na forma do art. 66 da CLT, sob pena de multa diária de R\$300,00 (trezentos reais) por empregado encontrado em situação irregular, até a efetiva regularização da situação;
- Conceder o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, na forma do art. 67 da CLT, sob pena de multa diária de R\$300,00 (trezentos reais) por empregado encontrado em situação irregular, até a efetiva regularização da situação.

Ressalte-se que a fixação de multa pelo descumprimento das obrigações de fazer e de não fazer determinadas em sentença tem amparo no art. 461 do CPC, caput e §5º, do CPC, bem como no art. 11 da Lei nº 7.347/85.

Considerando que a presente ação trata apenas de dano local, que não ultrapassa a área de jurisdição deste órgão julgador, não há como estender os efeitos da presente decisão para além desse limite, tendo em vista a necessária adstrição aos limites da lide.

Fica ratificada parcialmente a liminar deferida, reduzindo-se, com efeito a partir da prolação da presente decisão, a multa por eventual descumprimento, de modo que, doravante, sejam observados os valores fixados na presente condenação.

8 – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

Busca o autor uma reparação pecuniária em decorrência dos prejuízos morais causados pela ré à coletividade dos seus empregados, bem como a toda a sociedade, considerando as transgressões à ordem jurídica explicitadas no tópico anterior.

O nosso ordenamento jurídico, sobretudo a partir do advento da atual Carta Constitucional, vem sendo construído sob a ótica de um novo paradigma, fundado na necessidade de proteção dos direitos coletivos, da qual emergiu a figura dos chamados sujeitos coletivos de direito, que nem sempre são determináveis ou personalizados.

Os valores morais que até então somente eram percebidos na sua dimensão individual, passaram também a ser considerados sob a ótica coletiva.

E nem poderia ser diferente. Toda sociedade tem os seus valores morais, que são aqueles compartilhados e aceitos pela coletividade, cuja preservação insere-se na órbita do interesse comunitário.

Esse patrimônio moral da coletividade, do mesmo modo que se dá no plano individual, tem também a proteção da ordem jurídica. Nesse contexto, ocorrendo ofensa a esses interesses transindividuais, exsurge a possibilidade de reparação pelo agente agressor.

A Constituição de 1988 evoluiu significativamente na tutela dos interesses transindividuais, criando ou ampliando a abrangência de instrumentos jurídicos capazes de viabilizar essa proteção, tais como o mandado de segurança coletivo, a ação popular e a ação civil pública (art. 5º, LXX e LXXIII, e art. 129, III).

Vê-se, pois, que a Constituição da República abriga no seu seio protetivo não apenas interesses individuais, mas sobretudo privilegia a tutela dos interesses coletivos no sentido lato, reconhecendo explicitamente a possibilidade de lesões metaindividuais, como no caso do patrimônio público e da moralidade administrativa protegidas pela ação popular (art. 5º, LXIII).

Especificamente no campo dos danos morais, o constituinte alargou essa proteção adotando o princípio da reparação integral (art. 5º, V e X).

Perfilhando esse fundamento constitucional, o legislador ordinário ampliou o uso da ação civil pública para a reparação de danos morais e patrimoniais causados a qualquer interesse difuso ou coletivo (art. 1º, *caput* e IV, da Lei nº 7.347/85), conferindo, desse modo, guarida ao chamado dano moral coletivo.

E quem detém a titularidade desses direitos de natureza transindividual?

Buscando amparo no Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), verifica-se que o parágrafo único do seu art. 2º equipara o “*consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo*”.

Como se vê, a lei reconhece a coletividade como titular de direitos, mesmo sendo ente despersonalizado, e ainda lhe assegura a efetiva proteção e reparação de danos patrimoniais e morais, coletivos e difusos, inclusive com acesso aos órgãos judiciários e administrativos para esse fim (art. 6º, VI e VII, da Lei nº 8.078/90).

Também a chamada Lei Antitruste (Lei nº 8.884/94), que, disciplinando a matéria que lhe é afeta, deu nova nova redação ao *caput* do art. 1º da Lei nº 7.347/85, incluindo as expressões “danos morais e patrimoniais”, previu no parágrafo único do seu art. 1º que a coletividade detém a titularidade de direitos transindividuais.

Portanto, a proteção e reparação do dano moral coletivo têm fundamento constitucional e expressa previsão legal, cabendo ao Ministério Público, como um dos detentores da legitimidade ativa para a propositura da ação civil pública, atuar, judicial ou administrativamente, em nome da coletividade.

Pois bem.

A Constituição da República, no capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais, traz um elenco de valores individuais e coletivos que devem ser protegidos pelo Estado (art. 5º).

Alguns desses valores extrapolam o plano da individualidade e assumem também uma dimensão coletiva, pois se inserem no campo ético da sociedade ou de um determinado grupo social.

A proteção à saúde constitui um valor constitucional que, além de integrar o patrimônio moral de cada indivíduo, também se insere na dimensão ética da coletividade (art. 6º, da CF).

São valores extrapatrimoniais que não interessam apenas aos indivíduos isoladamente, mas sobretudo à sociedade, que precisa de regras de condutas para manter o equilíbrio nas relações sociais.

Na lúcida lição de Carlos Alberto Bittar Filho, “*o 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*” (extraído do artigo “Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro”).

Trazendo a questão para o caso concreto, verifica-se que a conduta da ré de não observar normas de ordem pública relacionadas com a duração do trabalho, essenciais para a preservação da saúde dos seus empregados, ofendeu a ordem jurídica, atingindo valores extrapatrimoniais compartilhados não apenas pela coletividade do seu quadro de pessoal, como também por toda a sociedade. Isso porque lesou o interesse coletivo de preservação da vida em em toda a sua dimensão, bem como de respeito à ordem jurídica e aos valores constitucionalmente tutelados.

Portanto, além da lesão individual, a ação antijurídica da ré causou um dano moral coletivo passível de reparação.

Releva destacar que o direito à indenização por dano moral decorrente da violação da intimidade, da honra, da vida privada e da imagem foi, como já dito, consagrado pela Constituição da República (art. 5º, V e X, da CR). Nafeliz definição de Sérgio Cavalieri Filho, *“o dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que a violação do direito à dignidade”*.

A responsabilidade civil, regulada pela legislação ordinária, baseia-se na coexistência de três elementos: a culpa, o dano e o nexo causal. É o que se pode extrair do contido no art. 927 do CCB:

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

O art. 186 do CCB define o ato ilícito como toda ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

No caso vertente, o ato ilícito se configurou pela conduta antijurídica da empresa ré, que provocou um dano ao patrimônio moral da coletividade.

Portanto, a culpa está presente na ação antijurídica praticada pela ré, da qual decorreu o dano, evidenciando, desse modo, o nexo de causalidade.

O dano moral coletivo não carece de prova porque é uma decorrência do próprio ato lesivo.

Como bem leciona o Procurador Regional do Trabalho Xisto Tiago de Medeiros Neto, em artigo publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho nº 24, de setembro de 2002, *“o sistema jurídico se contenta com a simples ocorrência da conduta danosa, diante da consciência que emerge de que certos fatos atingem e lesionam a esfera da moralidade coletiva.”*

E citando Artur Oscar de Oliveira Deda, prossegue o douto Procurador no mesmo artigo:

“Ora, se o dano moral transindividual é perceptível em face da lesão causada, pois resulta em patente sofrimento, angústia, desconforto ou consideráveis prejuízos de ordem extrapatrimonial à coletividade, tem-se como certo que a sua demonstração dispensa prova direta, sendo suficiente a verificação, de per si, do fato concretizado.”

A norma legal não estabelece parâmetros objetivos para a fixação de uma indenização por danos morais.

No caso do dano moral coletivo, a compensação pecuniária torna-se mais difícil de ser fixada, considerando a extensão do prejuízo e a indeterminação dos integrantes da coletividade atingida.

Cabe ao julgador, avaliando as circunstâncias do caso, buscar uma reparação com escopo mais sancionador do que compensatório, visando inibir a reiteração de condutas lesivas ao patrimônio moral da coletividade.

Pela dimensão e importância econômica da ré, a sua responsabilidade pelos atos que pratica no desenvolvimento da sua atividade é bem mais ampliada, eis que sempre despertam maior visibilidade.

Nesse contexto, resta evidente que o dano causado por suas condutas antijurídicas e lesivas ao interesse coletivo assume uma proporção maior do que se fosse praticado por outros entes empresariais de menor amplitude econômica.

Considerando o universo de trabalhadores potencialmente atingidos pelo ato lesivo cometido pela ré (em torno de 3 mil empregados segundo a própria defesa), a ofensa grave a valores morais que são caros para a sociedade e o desrespeito à ordem jurídica instituída, condena-se a empresa demandada ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos no valor de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais).

Sendo a coletividade a titular do direito lesado, e não havendo a possibilidade de distribuição do dinheiro a todos os prejudicados, revela-se salutar que a indenização seja destinada a um fundo social que atue efetivamente em favor da sociedade, beneficiando, desse modo, ainda de que modo indireto, o conjunto dos ofendidos.

A indenização deverá ser revertida em favor de um fundo ou instituição, pública ou de utilidade pública, a ser indicado pelo autor, e a critério do juiz da execução, de modo a melhor atender a finalidade social da Lei n. 7.347/85.

DECISÃO

POSTO ISSO, decido julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a ação civil pública proposta pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** contra **SADIA S/A**, condenando a ré nas obrigações de fazer e de não fazer, bem como a pagar uma indenização por danos morais coletivos no valor de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais), tudo conforme fundamentação supra, que passa a integrar esta decisão para todos os efeitos legais.

Fica ratificada parcialmente a liminar deferida, reduzindo-se, com efeito a partir da prolação da presente decisão, a multa por eventual descumprimento, de modo que, doravante, sejam observados os valores fixados na presente condenação.

Custas pela empresa ré no valor de R\$20.000,00 calculadas sobre R\$1.000.000,00, valor estimado para esse fim.

Juros e correção monetária na forma da lei.

Intimem-se as partes, sendo o Ministério Público do Trabalho por mandado, na forma da lei.

Nada mais.

FRANCISCO LUCIANO DE AZEVEDO FROTA
JUIZ DO TRABALHO