



1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO CARLOS

AUTOS: ACP 0001994-17.2011.5.15.0008
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA
RÉU: RAÍZEN ENERGIA S/A - UNIDADE SERRA (COSAN S/A INDÚSTRIA E COMÉRCIO)

I - RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA, devidamente qualificado, ajuizou **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** em face de **RAÍZEN ENERGIA S/A - UNIDADE SERRA (COSAN S/A INDÚSTRIA E COMÉRCIO)**, sustentando que instaurou o inquérito civil nº 000341.2009.15.001/0-32 para obtenção de compromissos para os cortadores de cana em todos os estabelecimentos do réu.

Afirmou que restou infrutífera a tentativa extrajudicial de melhoria acerca da exposição ao calor e sobrecarga térmica dos trabalhadores que efetuam o corte manual de cana-de-açúcar, pois o réu entendeu que existem dúvidas jurídicas sobre a aplicabilidade da NR 15 à atividade rural e que existem outros mecanismos para mitigação dos efeitos do calor.

Postulou em razão dos fatos e fundamentos que expôs a condenação do réu às obrigações de fazer elencadas a fls. 14/15 e a condenação a título de reparação pelos danos sociais causados.

Instruiu a peça inaugural com documentos.

O réu foi intimado para a audiência (fls. 133).

As partes compareceram em audiência de fls. 143.

O réu apresentou defesa escrita sob a forma de contestação, arguiu preliminares e no mérito a improcedência dos pedidos, impugnando-os conforme as alegações de fato e de direito aduzidas na defesa.

Com a defesa vieram documentos.

Manifestação do autor a fls. 609/616 e do réu a fls. 619/621.

A fls. 622 foi proferida a decisão acerca da realização da prova pericial.

Manifestação do réu a fls. 624/626, consignando os protestos e o pedido de reconsideração.

Em audiência de fls. 637 o patrono do réu reiterou o pedido de realização de perícia, sendo indeferido nos termos da fundamentação de fls. 622. Registrando-



se os protestos.

Foram dispensados os depoimentos pessoais.

Ouvidas duas testemunhas do réu.

Razões finais escritas, apresentados pelas partes, na forma de memoriais.

Renovada a proposta conciliatória foi recusada.

É o relatório. Decido.

II – FUNDAMENTOS

PRELIMINARES

INÉPCIA DA INICIAL

Alegou o réu a inépcia da petição inicial face a causa de pedir em que os pedidos foram embasados.

O art. 840 da CLT c/c o art. 295, parágrafo único do CPC dispõem sobre os requisitos da petição inicial e tais requisitos foram observados e demonstrados na petição inicial.

Além disso, os pedidos formulados pelo autor não poderão ser considerados ineptos, na medida em que o réu apresentou amplamente sua defesa, impugnando especificadamente todos os pleitos da inicial.

Rejeito.

PEDIDO JURIDICAMENTE IMPOSSÍVEL

O pedido será juridicamente impossível se não houver previsão legal que o ampare ou estiver prevista uma vedação legal para sua postulação.

A insurgência formulada pelo réu está atrelada à análise do direito material e será analisada na apreciação do mérito.

Na hipótese dos autos não se verifica quaisquer dos requisitos para o reconhecimento da impossibilidade jurídica dos pedidos na forma como postulados na exordial.

Rejeito.

INTERESSES DIFUSOS - LESÃO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Sustentou o réu que o houve um desvirtuamento da ação civil pública pela interpretação enviesada do Ministério Público não se caracterizando lesão a direito difuso.

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

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

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

“Diante dos elementos expostos, e situando-se os interesses coletivos *strictu sensu* em posição intermediária entre os interesses particulares e o interesse geral, pode-se enumerar como suas

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



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

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

Nesse sentido destaco os seguintes julgados:

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

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

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

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



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

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

Rejeito.

MÉRITO

SOBRECARGA TÉRMICA - TRABALHADORES RURAIS

Postulou o autor a condenação do réu na obrigação de fazer, consistente na elaboração da avaliação de risco da atividade do corte manual de cana-de-açúcar, considerando o risco físico calor, que preveja medidas de aclimação, orientação, treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores, passando a monitorar a exposição ocupacional ao risco e elencando os demais pedidos formulados a fls. 14/15.

Requeru ainda, a condenação do réu à reparação por danos sociais causados em função dos fatos e fundamentos que expôs na exordial.

Em defesa, o réu arguiu preliminares, sustentou que aplica o sistema de reposição hidroeletrólítica, de acordo com os estudos mencionados na contestação, sendo uma medida eficaz para diminuir a perda de líquidos e que há micro pausas durante a jornada.

Alegou que as condições de trabalho estão cercadas de cuidados elencados a fls. 171/173, que a norma regulamentar aplicável à agricultura é a NR 31 do MTE.

Sustentou a inaplicabilidade da NR 15 do MTE, sendo que as medidas nela dispostas, no tocante à suspensão das atividades, não impõem pausas, apenas as utilizam como critério para assegurar ou não o adicional de insalubridade, afirmando que o autor deturpa o sentido da norma mencionada.

Por fim, mencionou as Orientações Jurisprudenciais nº 4 e 173 da SDI-I/TST, julgados no âmbito trabalhista, sustentando que não estão presentes os elementos para a reparação do dano social.

Em sua defesa o réu tornou incontroverso que havia a exposição dos trabalhadores à carga solar, mencionando nos documentos acostados e de acordo com os estudos que realizou "in loco".

Cabe de início esclarecer que, inobstante a pretensão autoral não seja o direito ao adicional de insalubridade, a mencionada Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-I/TST, sofreu alteração em sua redação, face às peculiaridades do trabalho no ambiente rural, dispondo que:

"173.ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE).

II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas



condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE."

Por esse aspecto, a argumentação expendida na defesa no que concerne à ausência de previsão acerca do adicional de insalubridade para a exposição solar não está embasada na jurisprudência atual, na medida em que o entendimento supramencionado foi sedimentado por inúmeros julgados anteriores a esta ação, em processos relativos aos trabalhadores rurais e suas peculiaridades no ambiente laboral, que passo a mencionar:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO EM AMBIENTE EXTERNO. Consoante os arts. 189, 190 e 195 da CLT, o adicional de insalubridade é devido quando o trabalhador presta o labor em condições nocivas à saúde, exposto a agentes danosos em limites acima dos toleráveis pelo organismo humano. A insalubridade deve ser constatada por perícia técnica. No caso concreto, o perito considerou ultrapassados os limites de tolerância para a exposição ao calor no ambiente de trabalho do Reclamante, nos termos do Anexo 3 da NR 15 da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. De fato, essa norma, ao fixar os limites de tolerância para exposição ao calor, prevê a hipótese de trabalho em ambientes externos com carga solar. Ora, a Lei estabelece a obrigatoriedade de nomeação de perito para apuração da insalubridade (§ 2º do art. 195 da CLT), justamente por competir ao técnico definir sobre a carga térmica recebida pelo trabalhador e o efeito danoso à saúde humana. Assim, concluindo o perito que o Reclamante laborava em condições prejudiciais à sua saúde, exposto a sobrecarga solar, este dado não é passível de ser revisto em grau de recurso extraordinário. Ressalte-se que a OJ 173 da SBDI-1/TST é inaplicável ao caso vertente, diante da específica referência, no corpo dessa orientação jurisprudencial, de ser indevido o adicional de insalubridade na falta de previsão legal. Na hipótese analisada, o perito enquadrou a situação fática vivenciada pelo Reclamante na norma regulamentadora dos limites de tolerância para a exposição ao calor, com a conclusão de se submeter o obreiro a fator de insalubridade (calor excessivo). Não fosse isso, são notórias as recentes e, por vezes, drásticas mudanças climáticas havidas, mutações que devem conduzir a uma reflexão da atual abordagem sobre os malefícios causados pela exposição ao sol. Portanto, não se trata da consideração isolada de o empregado laborar em atividade a céu aberto, mas da efetiva constatação de trabalho em condições maléficas à saúde do empregado e da inserção objetiva da hipótese na NR 15, Anexo 3, da Portaria/MTE/3214/78. Em síntese, pacificou a jurisprudência não caber adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por exposição a raios solares, em face da ausência de previsão legal (OJ 173 e OJ 04, I, SBDI-1/TST). Contudo, ultrapassados os níveis de tolerância a calor independentemente da causa do malefício, externa ou interna, conforme Anexo 3 da NR 15 da Portaria MTE nº 3.214/1978, cabe o respectivo adicional de insalubridade, se apurado o excesso por meio de perícia técnica (OJ 04, I, SBDI-1/TST). Recurso de revista não conhecido. RR 104600-35.2008.5.09.0093, 6ª T - Min. Mauricio Godinho Delgado DEJT 04.11.2011/J-26.10.2011 - Decisão unânime".

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - EXPOSIÇÃO AO CALOR DO SOL - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 173 DA SBDI-1 - INAPLICABILIDADE. O Anexo 7 da NR 15 do Ministério do Trabalho, ao qual a Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1 faz referência, trata das radiações não-ionizantes. Inegável, portanto, que o intuito desta Corte, quando de sua edição, foi de vedar o pagamento de adicional de insalubridade em razão do fator radiação solar, ante a inexistência de previsão legal neste sentido. Entretanto, o mesmo entendimento não pode ser aplicado às hipóteses em que o laudo pericial constata a submissão do trabalhador ao agente insalubre calor, o qual encontra previsão no anexo nº 3 da mesma norma regulamentar, na qual não há qualquer diferenciação a respeito da necessidade de exposição ao mencionado fator em ambiente fechado ou aberto. Aliás, conforme se verifica do item 1 do referido anexo, há expressa menção a "Ambientes externos com carga solar". Dessa forma, havendo comprovação, mediante perícia técnica, da submissão do reclamante a trabalho insalubre decorrente da exposição ao fator calor, nos termos da NR 15, Anexo 3, do Ministério do Trabalho, deve ser mantida a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, sendo irrelevante o fato da alta temperatura decorrer do contato com a luz solar. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (EARR 153200-96.2008.5.15.0133 - Min. Renato de Lacerda Paiva DEJT 31.08.2012/J-23.08.2012 - Decisão unânime)



ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO CALOR E AOS RAIOS SOLARES.

A colenda Oitava Turma desta Corte superior não conheceu do recurso de revista patronal no tocante ao adicional de insalubridade. Eis os fundamentos expendidos na decisão embargada (grifos acrescidos):

Consoante a decisão regional anteriormente transcrita, a Corte a quo manteve a sentença que deferiu ao obreiro o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio.

Inconformada, a reclamada reitera, nas razões de revista de fls. 1.252/1.258, a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional. Afirma que não há previsão em normas do Ministério do Trabalho e Emprego da insalubridade em caso de calor decorrente de atividade a céu aberto. Prossegue alegando que sempre forneceu EPIs e zelou para que os empregados os utilizassem. Por fim, pugna pela exclusão do pagamento dos honorários periciais, com fulcro no artigo 790-B da CLT.

Fundamenta a revista em ofensa aos arts. 5º, II, da CF e 190, 191 e 195 da CLT e à NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego; e em contrariedade às Súmulas 460 do STF e 80 do TST e às Orientações Jurisprudenciais 4 e 173 da SBDI-1/TST. Colaciona arestos para confronto de teses.

Sem razão. As indicações de ofensa à NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego e de contrariedade à Súmula 460 do STF não atendem ao disposto no artigo 896 da CLT. A Orientação Jurisprudencial n.º 4 da SBDI-1/TST não se aplica ao caso dos autos, referindo-se a lixo urbano.

Consoante a decisão regional, o reclamante encontrava-se submetido à exposição aos agentes físicos calor e radiação não ionizantes, e o mero fornecimento dos EPIs não protegia o obreiro dos agentes referidos. Diante desses fatos, foi-lhe deferido o adicional de insalubridade em grau médio.

Dos fundamentos expostos pela Corte a quo, não há como entender violados os arts. 5º, II, da CF e 190, 191 e 195 da CLT, tampouco contrariadas a Súmula n.º 80 do TST e a OJ n.º 173 da SBDI-1 do TST, tendo em vista que o perito constatou que a atividade desenvolvida pelo reclamante se enquadrava em norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como que o fornecimento dos EPIs não foi suficiente para a eliminação da exposição aos riscos.

Ademais, registre-se que, em situações análogas, esta Corte tem proferido decisões no mesmo sentido, conforme se extrai dos seguintes precedentes:

" 3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO. LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. ANEXO 3 DA NR 15 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Dos fundamentos expostos pela Corte a quo, não há como entender violados os arts. 5º, II, da CF e 190 e 195 da CLT, tendo em vista que o perito constatou que a atividade desenvolvida pelo reclamante se enquadrava em hipótese de insalubridade prevista em norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego. Ademais, não se trata de aplicação da OJ n.º 173 da SBDI-1 do TST, conforme precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido." (RR-175200-22.2008.5.09.0242, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, data de julgamento: 31/8/2011, 8ª Turma, DEJT: 2/9/2011 - grifos apostos)

RECURSO DE REVISTA. [...] ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO DECORRENTE DO TRABALHO A CÉU ABERTO. Não obstante o disposto na Orientação Jurisprudencial n.º 173 da SDI/I deste c. Tribunal, o entendimento da c. Turma firmou-se no sentido de ser devido o adicional de insalubridade quando o empregado se encontra exposto a calor excessivo decorrente trabalho a céu aberto. Ressalva de entendimento pessoal do Ministro Relator. Recurso de revista não conhecido. [...]" (RR - 12500-57.2009.5.15.0029, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 8/6/2011, 6ª Turma, DEJT: 5/8/2011)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO - SOBRECARGA TÉRMICA NO TRABALHO EM LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. I - Constata-se ter o Regional concluído pela insalubridade em grau médio em razão de o autor, no trabalho em lavoura de cana-de-açúcar, estar exposto a calor acima dos limites de tolerância, gerado pela proximidade da queima de cana, já que exposto à fuligem dela advinda, bem como pela radiação solar, sem neutralização por EPI. II - O recurso não se habilita à cognição extraordinária pelo permissivo da alínea -a- do art. 896 da CLT. Com efeito, os julgados servíveis revelam-se inespecíficos na esteira da Súmula n.º 296, I, do TST, pois não guardam correlação com a tese do Regional, tratando apenas de exposição ao sol, singularidade que, segundo o acórdão impugnado, não foi a determinante para o reconhecimento do direito ao adinículo, afastada a pertinência da invocação de contrariedade à Orientação Jurisprudencial n.º 173/SBDI-1 do TST. O aresto oriundo de Turma do TST é inservível. III - O princípio da legalidade insculpido no artigo 5º, II, da Constituição mostra-se como norma correspondente a princípio geral do ordenamento jurídico, razão pela qual sua ofensa não será direta e literal, nos moldes exigidos pela alínea 'c' do artigo 896 da CLT, mas, quando muito, ocorrerá por via oblíqua. IV - À vista do registro factual da existência de insalubridade em grau médio nos termos dos Anexos n.ºs 3 e 7 da NR-15, pela exposição a calor



excessivo decorrente da ambiência do trabalho, premissa fática intangível na esteira da Súmula n.º 126, rechaça-se de imediato a pretensa violação aos arts. 189 e 193 da CLT. V - Recurso não conhecido (RR - 46700-88.2007.5.15.0117, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 29/9/2010, 4ª Turma, DEJT: 8/10/2010) ([EEDRR 134300-41.2007.5.15.0120](#) - Min. Lelio Bentes Corrêa DEJT 03.04.2012/J-22.03.2012 - Decisão unânime)

INSALUBRIDADE - ATIVIDADE A CÉU ABERTO

A recorrente insurge-se contra a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, sustentando a ausência de previsão legal. Alega que o Anexo 7 da NR 15 do Ministério do Trabalho submete o direito ao referido adicional à inspeção, por laudo, realizado no local de trabalho, excluindo a exposição ao sol como elemento causador da condição insalubre. Indica violação aos arts. 5º, II, da Constituição, 189 e 193 da CLT, contrariedade à Orientação Jurisprudencial n.º 173 da SBDI-1 do TST, além de divergência jurisprudencial.

O Regional reformou a sentença para deferir ao autor o pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, adotando, para tanto, os seguintes fundamentos (fls. 465/466):

Consta do laudo pericial que o reclamante se expunha a calor excessivo decorrente do labor a céu aberto, pelo qual se expunha também à fuligem advinda da queima da cana-de-açúcar (fl.277).

Afirmou o perito que o organismo humano não suporta temperatura superior a 41 °C por muito tempo, pois a perda ou o ganho de temperatura, o organismo humano poderá entrar em colapso fatal (fl.278), ou ainda acarretar outras doenças, como as relacionadas à fl.279.

Em minudente análise, o perito se reporta a vários casos em que cortadores de cana morreram em decorrência da exaustão provocada pelo trabalho, além do câncer e outras alterações na pele, câncer nos olhos, catarata, distúrbios mentais, desidratação etc (fl.279 e 294/301).

No caso do reclamante, foi feita a medição a cada trinta minutos, e foi concluído que havia exposição excessiva a calor acima do limite de tolerância, sem neutralização pelos EPI e sem o fornecimento de protetores solares, havendo, portanto, insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo n.º 3 e anexo n.º 7 da NR-15 (fl.325).

O laudo dos assistentes técnicos da reclamada (fl.252/268) não se sobrepõem ao laudo do perito do Juízo, que apresentou trabalho minucioso, detalhado, com fundamentação científica completa e estudo de casos.

A hipótese dos autos não trata apenas de exposição a céu aberto, mas efetivamente de calor excessivo decorrente da ambiência do trabalho.

Em outras palavras, havia exposição a agente insalubre nas atividades do corte da cana-de-açúcar, e não mera exposição a raios solares, que é o teor da OJ 173 da SBDI-1 do TST.

De modo que fica reparada a r. sentença para condenar a reclamada no pagamento do adicional de insalubridade em grau médio, calculado sobre o salário mínimo, com reflexos no aviso prévio indenizado, férias com 1/3, natalinas, FGTS e 40%. [RR 46700-88.2007.5.15.0117](#), 4ªT - Min. Antônio José de Barros Levenhagen DEJT 08.10.2010/J-29.10.2010 - Decisão unânime

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CORTADOR DE CANA-DE-ACÚCAR. EXPOSIÇÃO AO CALOR. *Na hipótese, a condição insalubre a que estava submetido o empregado - excesso de calor - encontra-se devidamente prevista nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR 15 Anexo 3). Assim, não procede a alegação de contrariedade ao entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n.º 173 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho, visto que o adicional de insalubridade foi deferido com base no excessivo calor, e não em face da exposição a raios solares. Frise-se que a conclusão do laudo pericial, no sentido de que 'o IBUTG medido no local de trabalho chegou a 31,2°C, sendo que o máximo permitido é 25°C', respalda o entendimento sufragado pela Corte de origem. Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. De outro lado, não se prestam à demonstração de dissenso jurisprudencial, nos termos do artigo 896, a, da Consolidação das Leis do Trabalho, arestos provenientes de Turmas deste Tribunal Superior. De igual modo, resultam inservíveis arestos inespecíficos, consoante disposto na Súmula n.º 296, I, do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR - 123300-59.2008.5.09.0093, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, DJ 02/09/2011).*

Acerca especificamente da sobrecarga térmica, em recente congresso denominado XVI Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural houve uma exposição que reproduz, face as suas especificidades no ambiente laboral dos trabalhadores do corte de cana-de-açúcar, que é a hipótese em análise²:

² Acessível em: http://portal.trt15.jjus.br/noticias/-/asset_publisher/Ny36/content/congresso-discute-as-consequencias-da-exposicao-do-trabalhador-ao-calor-e-as-radiacoes-a-ceu-aberto/pop_up.jsessionid=FCA346B2E91220F9EDB244F39C12D3CE.Ir1?_101_INSTANCE_Ny36_viewMode=print



O painel "Caracterização da insalubridade no trabalho rural: exposição ao calor e às radiações a céu aberto" abriu, na quinta-feira, 17/10, as atividades vespertinas do primeiro dia do XVI Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, promovido pelo TRT-15 no Centro Internacional de Convenção "Dr. Nelson Barbieri", em Araraquara (SP). O tema foi abordado pelo pesquisador da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), Paulo Alves Maia, pelo presidente da Associação Brasileira de Higienistas Ocupacionais, José Manuel Osvaldo Gana Soto, e pelo desembargador João Batista Martins César, da 11ª Câmara do Tribunal.

(...)Engenheiro mecânico formado pela Unicamp e bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) de Campinas, Paulo Alves Maia foi o primeiro a palestrar. Doutor em Engenharia Civil pela Unicamp, com especialização em Engenharia Mecânica na área térmica e de fluidos pela mesma universidade, e em Engenharia de Segurança do Trabalho pela PUC de Campinas, o painelistas atua há mais de 25 anos na área de saúde e segurança ocupacional da Fundacentro, em Campinas, onde coordena projeto que estuda a sobrecarga térmica.

Sobrecarga térmica, lecionou Maia, é a carga de calor a que o trabalhador está sujeito, resultante das contribuições do calor metabólico (produzido pelo próprio corpo), dos fatores ambientais (temperatura do ar, umidade do ar, velocidade do ar e calor radiante, que é o tipo de calor proveniente do próprio Sol ou de um forno, por exemplo) e das vestimentas exigidas para o trabalho. "A sobrecarga ocorre quando o corpo da pessoa sai de seu equilíbrio térmico, começando a aquecer. Se leve ou moderada, pode causar desconforto e afetar negativamente o desempenho e a segurança do trabalhador, fazendo com que ele corra o risco de cometer erros, mas não chega a ser prejudicial à sua saúde. Porém, se a sobrecarga térmica se aproxima dos limites de tolerância do ser humano, os riscos de danos à saúde são grandes", advertiu o pesquisador (grifei).

Entre as doenças causadas pelo excesso de calor, a mais grave, segundo Maia, é a insolação, que ocorre quando o corpo se torna incapaz de controlar sua temperatura. "O mecanismo de transpiração falha e o corpo não é capaz de se resfriar", explica. "A temperatura corporal pode passar dos 41 °C em 10 ou 15 minutos e, se o trabalhador não for socorrido imediatamente, o choque térmico pode levá-lo à morte ou à invalidez permanente." A insolação se caracteriza também pela pele seca e quente, sudorese profunda, calafrios e dor de cabeça latejante. O indivíduo pode sofrer alucinações, com sentimentos de confusão e tontura e fala ininteligível.

Os riscos dessa exposição, frisou o palestrante, exigem que se promova um constante monitoramento das atividades do trabalhador, bem como a sua gradual aclimação nas frentes de trabalho. A avaliação do grau de exposição ao calor é feita ordinariamente pela medição do chamado Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG), por meio de um equipamento composto de três termômetros. O problema, de acordo com Maia, é que o índice medido por esse equipamento, em um determinado dia, pode não ser representativo da exposição sofrida pelo trabalhador, uma vez que o grau de exposição tende a variar muito de um dia para outro, e mesmo ao longo de um mesmo dia. Na avaliação do pesquisador, seria necessário fazer pelo menos seis leituras, de 10 em 10 minutos, para se ter um cálculo confiável do IBUTG, o que, segundo ele, não ocorre na prática. "Geralmente só se faz uma única medição, dado o alto custo do equipamento e do deslocamento do profissional especializado até o local que se deseja avaliar. (grifei)

Foi com essa preocupação que Maia e outros colegas da Fundacentro desenvolveram, a partir de um convênio com Instituto Nacional de Meteorologia (Inmet), um software que faz o monitoramento da sobrecarga térmica do trabalhador rural a partir de dados fornecidos por estações meteorológicas. O programa, informou o palestrante, é disponibilizado gratuitamente no site da instituição (www.fundacentro.gov.br), podendo ser utilizado como ferramenta de gestão de saúde e segurança no trabalho não só por juízes trabalhistas, mas também por procuradores e fiscais do trabalho, por sindicatos e pelas próprias empresas.

Entre outras vantagens, a tecnologia torna desnecessário o deslocamento ao local de medição. O software faz oito medições numa única hora de pesquisa. Cada varredura feita pelo programa, detalhou o palestrante, analisa o ambiente de trabalho desejado por até 30 dias, com seis horas diárias de medição, informando a taxa metabólica média de todos os trabalhadores.

Segundo o professor, a ferramenta é de fácil utilização. Basta acessar, no portal da Fundacentro, os links "Sobrecarga térmica" e "Para estimar IBUTG clique aqui". Uma vez informados o local de medição (por meio do Google Maps ou da indicação dos parâmetros de latitude e longitude), o período da pesquisa, o tipo de atividade exercida pelo trabalhador (leve, moderada ou pesada) e a cobertura do solo, em questão de segundos estará pronto o relatório, que incluirá as datas e horários em que a medição foi feita, as estações meteorológicas acionadas e o IBUTG relativo a cada hora analisada. O relatório informa



também se a exposição ao calor está de acordo com a legislação vigente ou se ultrapassa o limite de tolerância estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para a caracterização de atividade insalubre, e traz as medidas de prevenção e controle necessárias à redução dos efeitos do calor excessivo, como a fixação do período de descanso a ser observado a cada hora de trabalho (grifei).

Paulo Maia explicou que o sistema atualmente só pode ser utilizado no Estado de São Paulo, mas que, em breve, seu emprego será ampliado para todo o País. "Embora não valha como parâmetro legal, a ferramenta permite uma medição do IBUTG bem mais acurada do que a obtida com o equipamento tradicional, devendo ser amplamente disseminada."

Atualização da NR 15

O segundo painelistista, o chileno José Manuel Osvaldo Gana Soto, radicado no Brasil desde 1974, também atuou como pesquisador na Fundacentro, onde gerenciou a Divisão de Higiene Ocupacional. Engenheiro químico e de segurança do trabalho, com estágios de aperfeiçoamento profissional no National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), nos Estados Unidos, e em diversas empresas norte-americanas, assim como no Centro de Pesquisas da Rhone Poulanc, em Lyon, na França, foi também consultor do MTE, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial de Saúde (OMS), ministrando cursos e treinamentos e conduzindo levantamentos de riscos no País e no exterior.

Segundo lecionou o palestrante, o organismo humano é adaptável à exposição ao calor, entre outras variações ambientais, mas há limites a essa adaptabilidade. "Em circunstâncias normais de saúde e conforto, a temperatura do corpo humano é mantida aproximadamente constante, entre 36,5 °C e 37 °C, com pequenas variações. Isso é conseguido através de um equilíbrio entre o calor produzido no organismo humano e a troca de calor com o ambiente. Qualquer alteração da temperatura do núcleo do corpo, mesmo que de poucos graus, pode ter graves consequências.

Ao atingir a temperatura de 40,6 °C, o ser humano entra em hipertermia ou sobrecarga térmica. Entre 41,7 °C e 43,3 °C, já se caracteriza o risco de morte. De acordo com a OMS, não se deve prosseguir trabalhando quando a temperatura do núcleo do corpo atinge 38 °C."

No Brasil, explicou Gana Soto, essas limitações foram fixadas na Norma Regulamentadora nº 15 (NR15), publicada por meio da Portaria 3.214 do MTE, de 8 de junho de 1978, e que fixa o grau de tolerância do trabalhador à exposição ao calor, medida por meio do cálculo do Índice IBUTG. A NR15 estabelece também medidas voltadas a evitar a sobrecarga térmica, como, por exemplo, a duração das pausas para descanso, de que deve gozar o trabalhador durante a jornada a céu aberto, conforme o tipo de atividade exercida (leve, moderada ou pesada). A norma considera níveis de IBUTG abaixo de 25 como ideais para o trabalho humano, que, nessas circunstâncias, pode ser executado de forma contínua.

Relativamente às atividades pesadas, em que se incluem as do cortador de cana-de-açúcar, a NR determina que, sendo o IBUTG de 25,1 a 25,9, o trabalhador deve descansar 15 minutos após 45 minutos de trabalho. Para níveis entre 26 e 27,9, o recomendável já passa a ser 30 minutos de descanso para cada 30 de trabalho; de 28 a 30, o correto é trabalhar 15 minutos e descansar 45. Acima de 30 não é permitido o trabalho sem a adoção de medidas adequadas de proteção e controle (grifei).

Assim como o primeiro palestrante, Gana Soto considera que o único meio de evitar a sobrecarga térmica do trabalhador exposto a situação térmica desfavorável é fazer a medição contínua da temperatura do núcleo do seu corpo, o que se mostrava impraticável até a criação do software apresentado por Maia. "Essa é a importância da ferramenta desenvolvida pela Fundacentro. Além dos parâmetros fisiológicos (metabólicos) – como o tipo de atividade exercida, o nível de hidratação e o estado de saúde do trabalhador (se é diabético, hipertenso etc.) –, o sistema possibilita também medir de forma rápida e com precisão os parâmetros ambientais que influenciam essa temperatura."

Gana Soto propôs a criação de um grupo de trabalho, composto por especialistas em higiene ocupacional e medicina ocupacional, para atualizar a NR15, criada há mais de 35 anos e nunca revisada. "Além dos avanços técnico-científicos da literatura internacional, esse grupo deve levar em consideração as peculiaridades do nosso País e do trabalhador brasileiro." Para o pesquisador, a norma deveria incluir a obrigatoriedade do desenvolvimento de um programa de avaliação e controle da sobrecarga térmica para todas as situações de exposição ao calor. Ele também sugere que as empresas façam seus próprios investimentos na área.

Os avanços da jurisprudência

A palestra do desembargador João Batista Martins César focou na legislação e na jurisprudência produzida sobre o tema, em especial sobre o direito à percepção do adicional de insalubridade pelo trabalhador que atua a céu aberto. Procurador do trabalho por quase 15 anos, o painelistista é



mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (Unimep), com especialização em Direito Processual Civil pela Universidade de Sorocaba e em Interesses Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo. É também autor de vários trabalhos jurídicos, entre eles os livros "Tutela Coletiva – Inquérito Civil – Poderes Investigatórios do Ministério Público – Enfoques Trabalhistas" (2006) e "A Tutela Coletiva dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores" (2013), ambos publicados pela Editora LTR.

João Batista criticou a Súmula 460 do Supremo Tribunal Federal (STF), que estabelece que, para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade como insalubre, ato da competência do MTE. Na mesma linha, opôs-se à Orientação Jurisprudencial (OJ) 4, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e que trata de lixo urbano.

Assim como a Súmula do STF, a OJ dispõe que não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade como insalubre na relação oficial elaborada pelo MTE.

O desembargador observou, contudo, um notável avanço na jurisprudência sobre o tema, citando julgados do Superior Tribunal de Justiça (STJ) que entendem, "à luz da interpretação sistemática, que as normas regulamentadoras que estabelecem os casos de agentes e atividades nocivos à saúde do trabalhador são exemplificativas, podendo ser tido como distinto o labor que a técnica médica e a legislação correlata considerarem como prejudiciais ao obreiro". João Batista destacou também a OJ 173 da SDI-I do TST, cuja redação foi recentemente alterada, passando a dispor que, embora seja indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto e sujeito à radiação solar, por ausência de previsão legal, tem direito a ele "o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR15".

(...)

O magistrado ressaltou ainda a agressividade do trabalho rural. Segundo ele, o esforço físico de um cortador de cana equivale ao desgaste de um corredor que disputa uma maratona. "Ele faz uma maratona por dia, só que sem contar com uma alimentação adequada, com preparação física recomendada e, pior, cheio de EPIs – luvas, perneiras, calça elástica, óculos, camisa de manga, botina de segurança, protetor auricular etc. –, que aumentam muito o esforço realizado e esquentam seu corpo." Nesse sentido, o palestrante defendeu a aplicação ao trabalhador rural da NR31, que garante pausa para descanso àqueles que exercem atividades necessariamente em pé, ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica.

(...)

João Batista lamentou que a NR15 não seja devidamente aplicada no País e destacou a atuação do Ministério Público do Trabalho, que tem firmado Termos de Ajuste de Conduta (TAC) com algumas usinas, visando à manutenção de um controle diário de medições de temperaturas e umidade relativa do ar e a suspensão da colheita quando a temperatura atingir 37 °C. O importante, nesse caso, advertiu o palestrante, é garantir que os períodos de interrupção ou suspensão do trabalho sejam considerados como tempo à disposição do e pregador e remunerados com base na média da produção diária. Ele lembrou também que muitas das ações públicas ajuizadas pelos procuradores do trabalho têm sido acolhidas pela Justiça do Trabalho da 15ª. "É hora de dar concretude à Constituição Federal, de tratar a saúde do trabalhador como a lei previu. E isso passa pela elaboração de avaliações de risco, pela adoção de medidas voltadas à aclimatação, à orientação, ao treinamento e à prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores, sobretudo com a interrupção do labor para períodos de descanso ou a suspensão dos serviços sempre que ultrapassado o IBUTG 25."

O réu sustentou e fundamentou minuciosamente o sistema de reposição hidroeletrólítica, embasado em fartos estudos e pesquisas realizadas, tanto no âmbito nacional como internacional, abordando de forma minudente todos os benefícios e a eficácia do método adotado pela Raízen.

Em audiência a 2ª testemunha do réu afirmou:

" que iniciou na reclamada em 2008, na função de fiscal de mão de obra e permanece até a presente data; que durante todo o período trabalhou na unidade da Fazenda da Serra; que antes era fiscal de uma turma apenas, da turma 634; que em uma turma há 40 trabalhadores; que a partir de 2009 passou a fiscal geral, rodando todas as turmas; que fiscaliza as turmas que ficam na mesma fazenda; que fiscaliza, em média, 4 turmas; perguntas do patrono da requerida: que os trabalhadores tem o intervalo para almoço, de 1 hora e duas pausas de 10 minutos, uma às 10:00 e outra às 14:00; que além dessas, os trabalhadores param para amolar facção, tomar água e descansar um pouco; que quem define o ritmo do corte é o próprio funcionário; que no início da



*jornada o trabalhador traz o garrafão abastecido com água de casa e é fornecido pela empresa a água para reposição do garrafão; **que é fornecido soro; que eles tem 2 saquinhos de soro por dia; que o soro é misturado na água do copo para ser tomado; que o soro fica dentro de um saco em cima da mesa na área de vivência e o trabalhador pode ir até a mesa e pegar o soro; que é falado para os trabalhadores que o soro ajuda na desidratação; que isso é falado através do diálogo de segurança; que melhor esclarecendo acerca da desidratação, respondeu que ajuda na canseira, quando estão trabalhando no corte de cana "que é só isso mesmo";** que não conhece qualquer caso de afastamento médico pelo calor na unidade Serra; que o programa Brotar é o programa que ensina os trabalhadores a lidar com o trabalho, ensina o tempo de tomar água e fala da segurança; que o programa Brotar é transmitido em sala de treinamento, quando a turma entra para trabalhar; que todos os dias o programa Brotar é lembrado pelo fiscal; que quando o depoente tinha a turma dele transmitia o programa Brotar; que cada ônibus possui um reservatório de água de 200 litros, fora o garrafão que cada trabalhador traz e há um caminhão para reposição, quando necessário; que na frente de trabalho há 4 turmas e cada turma, aproximadamente 40 trabalhadores; que quem fornece o garrafão para o trabalhador é a reclamada; que há auditorias na área de vivência, feitas pelo pessoal da segurança da empresa; que quem faz as auditorias são os engenheiros, como a testemunha já ouviu e os técnicos de segurança; que há auditoria externa para deixar tudo em ordem a área de vivência; que sabe e presencia os trabalhadores jogando baralho e jogando bola após a jornada, no alojamento; perguntas do patrono do autor: **que o intervalo para almoço é das 10:00 às 11:00 e das 11:00 às 12:00; que os trabalhadores que almoçam às 10:00, o intervalo de 10 minutos é das 9:00 às 9:10 e dos outros, das 10:00 às 10:10; que é o próprio fiscal da turma que faz a fiscalização da pausa das 10:00 às 10:10; que é o mesmo fiscal quem faz a fiscalização do intervalo para almoço das 10:00 às 11:00; que alguns funcionários descansam os 10 minutos na área de vivência e outros procuram uma sombra; que o fiscal tem um ajudante; que o fiscal almoça das 10:00 às 11:00 e o ajudante, das 11:00 às 12:00; que o fiscal fiscaliza o intervalo e o ajudante acompanha;** que o trabalhador não pode se recusar a fazer qualquer dos intervalos; que se o trabalhador se recusar, é advertido verbalmente; **que os trabalhadores sabem que iniciam e terminam as pausas e intervalo de almoço por intermédio do acionamento da buzina do ônibus; que são sempre as mesmas pausas e que não mudam independente do período de sobrecarga térmica".***

Tal testemunha que é o funcionário incumbido de fiscalizar as turmas de cortadores de cana e transmitir a importância do soro (repositor hidroeletrolítico) para os demais funcionários da lavoura, afirmou em depoimento:

*"que é falado para os trabalhadores **que o soro ajuda na desidratação;** que isso é falado através do diálogo de segurança; que melhor esclarecendo acerca da desidratação, **respondeu que ajuda na canseira, quando estão trabalhando no corte de cana "que é só isso mesmo".***

Aposto que o patrono do réu requereu o esclarecimento dessa questão em audiência, mas o depoente reafirmou o que disse, **"que o soro ajuda na desidratação"** e **"na canseira"** demonstrando a este Juízo total desconhecimento acerca da importância do sistema de reposição hidroeletrolítica, defendido pelo réu.

Tantos estudos e pesquisas, em âmbito nacional e internacional, embasaram o método defendido pelo réu, porém resultaram inócuos, pois o público alvo, ou seja, os próprios trabalhadores, em sua singeleza, não compreenderam a magnitude do gesto do empregador.

O depoimento da testemunha, em seu relato, tornou evidente a esta Juíza que apesar do esforço de tentar convencer, ele próprio não obteve as informações necessárias e não detém o efetivo conhecimento sobre as medidas profiláticas para a correta hidratação, nem para si e nem para divulgar, esclarecer, fornecer corretamente e fiscalizar a devida utilização na função que exercia de fiscal da turma de cortadores de cana.

Acrescento que as considerações críticas sobre o trabalho apresentado na exordial a fls. 281/295, embora tenham sido elaboradas por renomados



professores, bem como o estudo apresentado pelo réu, a fls. 297/301, no qual o réu embasa suas argumentações, relatou que a conclusão foi obtida com temperatura ambiente maior (29,12°C) porém, não indicou qual a data da coleta das medições, quantos dias foram avaliados o IBUTG para obtenção da média e qual o período do ano em foram elaboradas tais avaliações, somente indicando uma variação do IBUTG com média diária de 26,13° C (fls. 288).

Em relação ao trabalho realizado pelo trabalhador que executa o corte manual de cana-de-açúcar, tal labor traduz inevitavelmente uma atividade denominada como trabalho pesado e/ou fatigante, a teor do disposto no Quadro 3 incluído no Anexo 3 da NR 15 do MTE.

Nesse aspecto menciono o renomado trabalho científico apresentado pelo Prof. Francisco Alves do Departamento de Engenharia da Universidade Federal de São Carlos que descreve ³:

"(...)

O cortador de cana pode ser comparado a um atleta corredor fundista, de longas distâncias, e não a um corredor velocista, de curtas distâncias. Os trabalhadores com maior produtividade não são necessariamente os que têm maior massa muscular, tão necessária aos velocistas; para os fundistas, é necessário ter maior resistência física para a realização de uma atividade repetitiva e exaustiva, realizada a céu aberto, sob o sol, na presença de fuligem, poeira e fumaça, por um período que varia entre 8 e 12 horas.

Um trabalhador que corte 6 toneladas de cana, em um eito de 200 metros de comprimento por 6 metros de largura, caminha durante o dia uma distância de aproximadamente 4.400 metros e despende aproximadamente 20 golpes com o podão para cortar um feixe de cana, o que equivale a 66.666 golpes por dia(considerando uma cana em pé, de primeiro corte, não caída e não enrolada, que tenha uma densidade de 10 canas a cada 30 cm.). Além de andar e golpear a cana, o trabalhador tem de, a cada 30 cm, abaixar-se e torcer-se para abraçar e golpear a cana bem rente ao solo e levantar-se para golpeá-la em cima. Além disso, ele ainda amontoa vários feixes de cana cortados em uma linha e os transporta até a linha central. Isso significa que ele não apenas anda 4.400 metros por dia como transporta nos braços 6 toneladas de cana em montes de aproximadamente 15 kg a uma distância que varia de 1,5 a 3 metros.

Além de todo este gasto de energia andando, golpeando, agachando-se e carregando peso, o trabalhador utiliza uma vestimenta composta de botina com biqueira de aço, perneiras de couro até o joelho, calças de brim, camisa de manga comprida com mangote, de brim, luvas de raspa de couro, lenço no rosto e pescoço e chapéu, ou boné, quase sempre sob sol forte.

Esse dispêndio de energia sob o sol, com esta vestimenta, faz com que os trabalhadores suem abundantemente e percam muita água e junto e sais minerais, levando à desidratação e à freqüente ocorrência de câimbras. As câimbras começam, em geral, pelas mãos e pés, avançam pelas pernas e chegam ao tórax; elas são chamadas pelos trabalhadores de birola e provocam fortes dores e convulsões, dando a impressão de que o trabalhador está tendo um ataque nervoso. Para conter as câimbras, a desidratação e a birola, algumas usinas levam para o campo e ministram aos trabalhadores soro fisiológico e, em alguns casos, suplementos energéticos, para a reposição de sais minerais. Em outros casos, os próprios trabalhadores, ao chegarem à cidade, procuram os hospitais onde lhes é ministrado soro diretamente na veia".

O sistema de reposição hidroeletrólítica apresentado como medida de segurança da saúde do trabalhador não traduz uma medida efetiva no âmbito do trabalho no corte da cana-de-açúcar, notadamente porque não possui o espectro que o réu pretende demonstrar.

Em relação ao empregador rural a NR-31 que trata da segurança e saúde no trabalho rural, é clara ao dispor:

"31.3.3 Cabe ao empregador rural ou equiparado:

a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, definidas nesta Norma Regulamentadora, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;

3 Acessível em: <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/08.pdf>



- b) *realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;*
- c) *promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;*
- d) *cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;*
- e) *analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências;*
- f) *assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;*
- g) *adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;*
- h) *assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;*
- i) *garantir que os trabalhadores, através da CIPATR, participem das discussões sobre o controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho;*
- j) *informar aos trabalhadores:*
 - 1. *os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;*
 - 2. *os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;*
 - 3. *os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.*
- k) *permitir que representante dos trabalhadores, legalmente constituído, acompanhe a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;*
- l) *adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com a seguinte ordem de prioridade:*
 - 1. *eliminação dos riscos;*
 - 2. *controle de riscos na fonte;*
 - 3. *redução do risco ao mínimo através da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive através de capacitação;*
 - 4. *adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.*

E, acrescenta:

"31.10.9 Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras medidas que preservem a saúde do trabalhador".

31.19 Fatores Climáticos e Topográficos

"31.19.1 O empregador rural ou equiparado deve:

- a) *orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis;*
- b) *interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador;*
- c) *organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde".*

Nem se alegue que a NR 15 é inaplicável ao trabalhadores rurais, em relação ao Anexo 3 que prevê os limites de tolerância ao calor dispondo sobre as pausas necessárias, pois traz à tona a idêntica discussão acerca do superado argumento que não se aplicava o art. 71 da CLT aos trabalhadores rurais.

Tal posicionamento encontra-se há muito superado, na medida em que a SDI-I pacificou o entendimento por intermédio da OJ 381 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010), sendo cancelada em decorrência da sua conversão no item IV da atual Súmula 437 do C. TST⁴.

4" OJ 381. INTERVALO INTRAJORNADA. RURÍCOLA. LEI N.º 5.889, DE 08.06.1973. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL. DECRETO N.º 73.626, DE 12.02.1974. APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT. (DEJT divulgado em 19,



Menciono a doutrina de Ingo Wolfgang Sarlet⁵:

" Assim, também para os direitos sociais, por força no disposto no art. 5º, § 1º, da CF vale a premissa de que não é possível reduzir as normas que os consagram a normas programáticas, de eficácia deferida, dependente sempre e integralmente da atuação complementar do legislador infraconstitucional.

(...);

Tal linha argumentativa, especialmente no que exclui qualquer possibilidade de dedução em juízo de um direito subjetivo originário a prestações (notadamente no caso das prestações de caráter material), não pode subsistir, seja em face do teor literal e compreensão dominante da norma contida no art. 5º, § 1º da CF, seja pelo fato de que os direitos sociais perderiam a sua condição de direitos fundamentais, caso seu objeto e a decisão sobre sua eficácia ficassem integralmente (ainda que se reconheça o papel prioritário indispensável do legislador para a efetividade dos direitos sociais) subordinados ao legislador, transformando-se tais direitos em direitos apenas na medida da lei".

E, ainda no que tange aos intervalos, esclareceu o Ministro Maurício Godinho Delgado⁶:

" Intervalos e jornadas, hoje, não se enquadram, porém como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É o que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambiente ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto normas de saúde pública (sublinhei).

Por esta razão é que a Constituição, sabiamente, arrolou, como já estudado, no rol dos direitos dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7, XXII).

(...)

Isso significa que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade por determinação expressa oriunda da Carta da República" (sublinhei).

20 e 22.04.2010 e cancelada em decorrência da aglutinação ao item I da Súmula nº 437) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

A não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada de uma hora ao trabalhador rural, fixado no Decreto n.º 73.626, de 12.02.1974, que regulamentou a Lei n.º 5.889, de 08.06.1973, acarreta o pagamento do período total, acrescido do respectivo adicional, por aplicação subsidiária do art. 71, § 4º, da CLT.

Histórico: Redação original - DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010".

"Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

5 in SARLET. Ingo Wolfgang, MARINONI. Luiz Guilherme e MITIDIERO. Daniel. Curso de Direito Constitucional. 2ª ed. - São Paulo: Editora RT, 2013. p. 572

6 in Delgado. Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 852-853.



Silva⁷:

De idêntico modo menciono a doutrina do Prof. Homero Batista Mateus da

" O intervalo para refeição e descanso, delineado pelo extenso art. 71 da CLT, corresponde a uma das mais importantes medidas de prevenção à fadiga e à exaustão do trabalhador, inserindo-se seu estudo diretamente no conceito mais amplo de segurança e medicina do trabalho. Porém, como existem múltiplas discussões sobre sua natureza jurídica e, mais recentemente, sobre a ocorrência ou não de horas extras em caso de descumprimento do intervalo, é usual o engano de pensar a pausa em termos pecuniários e esquecer sua função vital para a saúde do trabalhador. Desnecessário grande esforço para observar que na quase totalidade das profissões o rendimento do trabalhador decresce ao longo da jornada, e, se não efetuada nenhuma pausa para a refeição ou o repouso, o esforço concentrado é praticamente perdido. Nem se faz necessário que o trabalho seja braçal pra se imaginarem as tonturas e os desequilíbrios que afligirão o trabalhador privado da alimentação. Não se deve confundir essa pausa dentro da jornada com outras pausas de menor duração, destinadas o revigoramento da musculatura do empregado como ocorre já no art. 72, quanto ao antigo datilógrafo possível de extensão ao digitador, ou como ocorre na prevenção à fadiga do operário da carga e descarga de carne em frigoríficos, conforme art. 253. cada qual tem um propósito diferente".

De acordo com o Anexo 3 da NR 15, em se tratando de atividade laboral pesada, quando o repouso é concedido no próprio local de prestação de serviços, o limite de tolerância para exposição do calor é até 25 IBUTG para trabalho contínuo, até 25,9 IBUTG para 45 minutos de trabalho/15 minutos de descanso, até 27,9 IBUTG para 30 minutos de trabalho/30 minutos de descanso e até 30 IBUTG para 15 minutos de trabalho/45 minutos de descanso.

Constato a ausência da efetiva fiscalização e da correta concessão de pausas em quantitativos necessários e adequados para a recomposição de todos os trabalhadores expostos à sobrecarga térmica.

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

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

Depreendo que não foram tomadas medidas de precaução à saúde do trabalhador submetido à sobrecarga térmica em diferentes horários, dias e períodos cuja variação decorre das situações de exposição ao calor.

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

"Objetivos e Princípios

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

II - a PNSST tem por princípios:

a) universalidade;

b) prevenção;

c) precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação;

⁷ in SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho, vol.. 2 : Jornadas e Pausas - Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 147-148.



- d) diálogo social; e
- e) integralidade.

(...)

Diretrizes

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

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

(...)

Responsabilidades no Âmbito da PNSST

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

VI - cabe ao Ministério do trabalho e emprego:

- a) formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, bem como supervisionar e coordenar a execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes de trabalho e respectivas condições de trabalho;
- b) elaborar e revisar, em modelo tripartite, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho;
- c) participar da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho, assim como da formulação de novos procedimentos reguladores das relações capital-trabalho;
- d) promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, propondo o seu aperfeiçoamento;
- e) acompanhar o cumprimento, em âmbito nacional, dos acordos e convenções ratificados pelo Governo brasileiro junto a organismos internacionais, em especial à Organização Internacional do Trabalho - OIT, nos assuntos de sua área de competência;
- f) planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador; e
- g) por intermédio da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho -

FUNDACENTRO:

- 1) elaborar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas que afetam a segurança e saúde do trabalhador;
- 2) produzir análises, avaliações e testes de medidas e métodos que visem à eliminação ou redução de riscos no trabalho, incluindo equipamentos de proteção coletiva e individual;
- 3) desenvolver e executar ações educativas sobre temas relacionados com a melhoria das condições de trabalho nos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho;
- 4) difundir informações que contribuam para a proteção e promoção da saúde do trabalhador;
- 5) contribuir com órgãos públicos e entidades civis para a proteção e promoção da saúde do trabalhador, incluindo a revisão e formulação de regulamentos, o planejamento e desenvolvimento de ações interinstitucionais; a realização de levantamentos para a identificação das causas de acidentes e doenças nos ambientes de trabalho; e
- 6) estabelecer parcerias e intercâmbios técnicos com organismos e instituições afins, nacionais e internacionais, para fortalecer a atuação institucional, capacitar os colaboradores e contribuir com a implementação de ações globais de organismos internacionais (sublinhei).

Destaco que os dados meteorológicos do INMET(Instituto Nacional de Meteorologia) são acessados e rotineiramente utilizados na agricultura e principalmente para a previsão do período de safra e entressafra, para o preparo do solo, adubação e plantio com a finalidade de otimizar a produção e via de consequência obter um maior lucro com o produto da safra e da colheita.

No entanto, esses dados não são utilizados de igual forma para a avaliação dos riscos de exposição dos trabalhadores à sobrecarga solar e para a adoção de



medidas adequadas à aclimação e para a prevenção dos riscos à saúde dos trabalhadores.

Aponto que os estudos elaborados pelo Fundacentro, baseiam-se em dados obtidos no INMET (Instituto Nacional de Meteorologia) e indicam que dependendo da temperatura obtida diariamente em horários distintos há medidas necessárias e efetivas para a redução e a prevenção de doenças ou danos à saúde do trabalhador, medidas que não foram objeto de estudo e nem de aplicação pelo réu.

O mero fornecimento aleatório de soro hidroeletrólítico e de pausas pré-determinadas durante a jornada não atende as peculiaridades diárias do trabalho realizado no corte de cana-de-açúcar e da exposição ao calor.

É necessário um programa de avaliação e controle da sobrecarga térmica para todas as situações de exposição ao calor, que avalie os riscos dessa exposição, a adoção de medidas eficazes para a aclimação, para a orientação, o treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores, sobretudo com a interrupção do labor para períodos de descanso ou a suspensão do serviços sempre que ultrapassado o IBUTG 25,0.

Daí decorre que a ausência dessa avaliação como medida de precaução e da correta fiscalização no fornecimento do soro hidroeletrólítico com a evidente falibilidade do controle e sem a concessão de pausas em consonância com a sobrecarga térmica diária não atende às normas de segurança e saúde dos trabalhadores rurais em atividade no corte manual de cana-de-açúcar.

Pelo exposto, condeno o réu às obrigações de fazer consistentes em:

a.1 - elaborar, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a avaliação de risco da atividade de corte manual de cana-de-açúcar, considerando o risco físico calor e, de acordo com o resultado, prever tecnicamente a adoção de medidas voltadas à aclimação, orientação, treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores e a consequente adaptação de seus programas como PPRA e PCMSO, devendo ser comprovado nos autos, no prazo de 10 (dez) dias após a realização;

a.2 - monitorar, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, durante toda a jornada de corte manual de cana-de-açúcar, a exposição ocupacional dos trabalhadores ao risco físico calor, utilizando como padrão os limites de exposição, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviços, a natureza pesada da atividade (trabalho fatigante) e adotando obrigatoriamente pausas e ou a suspensão do serviço sempre que ultrapassado o IBUTG 25,0, conforme critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora MTE nº 15, incluindo o disposto no quadro nº 1 do seu anexo nº 3;

a.3 - passe a considerar, após a intimação dessa decisão, ressalvado o previsto no art. 5º da Lei nº 5.889/1973, todo descanso intrajornada, pausa ou suspensão de serviço para prevenção da exposição ocupacional ao calor ou sobrecarga térmica, como tempo de serviços dos trabalhadores que se ativam no corte manual de cana-de-açúcar, para todos os efeitos legais, sendo remunerados tais lapsos com base na média da sua produção diária;



a.4 - pelo período de 2 (duas) safras da cana-de-açúcar, apresente ao final de cada bimestre, nos presentes autos a documentação comprobatória do monitoramento e das medidas tratadas no item a.1, supramencionado;

O prazo fixado para o cumprimento das obrigações de fazer será contado da data da intimação dessa decisão, sob cominação de multa diária no importe de R\$ 20.000,00 pelo descumprimento de cada prazo estipulado em cada obrigação de fazer, reversível à(s) entidade(s) filantrópica(s) ou sem fins lucrativos do município, que serão oportunamente indicadas pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

DANO SOCIAL

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

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

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

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

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

Leciona José Affonso Dallegrave Neto⁸ que:

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

(...)

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

O poder diretivo do empregador constitui um conjunto de prerrogativas destinadas a organizar a atividade empresarial e a prestação dos serviços com as

⁸ in DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 156.



orientações necessárias, concentrando a fiscalização e o acompanhamento da prestação de serviços respeitadas as normas de saúde e segurança estabelecidas.

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

Tratando do tema responsabilidade social empresarial a Ministra do TST Maria de Assis Calsing⁹ mencionou a Norma ISO 26000 e esclareceu:

"a responsabilidade social não é uma ação isolada e não se refere à filantropia ou assistencialismo, mas considera um conjunto de valores integrados à visão e missão da organização para que seus administradores e empregados, como também as demais partes envolvidas ou interessadas, possam orientar suas decisões e ações de modo a alcançar os resultados programados e esperados.

(...)

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

É relevante acrescentar que a ISO 26000¹⁰ estabeleceu as diretrizes da responsabilidade social das organizações trazendo em sua introdução o que segue:

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

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

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

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

6.4.1.1 Organizações e práticas de trabalho

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

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

As práticas de trabalho incluem recrutamento e promoção de trabalhadores; procedimentos disciplinares e de queixas; transferência e realocação de trabalhadores; rescisão de emprego, treinamento e capacitação; saúde, segurança e higiene industrial; e quaisquer políticas ou práticas que afetem as condições de trabalho, especialmente a jornada de trabalho e a remuneração. As práticas de trabalho também incluem o reconhecimento de organizações e de representantes de

⁹ in Direitos coletivos do trabalho: na visão do TST:homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito/ Kátia Magalhães Arruda e Walmir Oliveira da Costa. coordenadores. - São Paulo: LTr, 2011, p. 120-123.

¹⁰ NORMA BRASILEIRA - ABNT NBR - ISO 26000 - Primeira edição 01.11.2010 - Válida a partir de 01.12.2010 - Diretrizes sobre responsabilidade social - Guidance on social responsibility .



trabalhadores e a participação de organizações trabalhistas e patronais em negociação coletiva, diálogo social e consultas tripartites (ver Box 8) para tratar de questões sociais relativas ao emprego.

(...)

6.4.4.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- garanta que as condições de trabalho obedeçam a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho aplicáveis;

(...)

- proporcione condições decentes de trabalho no tocante a salários [83][84][97][98], jornada de trabalho[61][65][66][85][86][102], descanso semanal, férias [63][64][109][110][111], saúde e segurança, proteção à maternidade [76][77][106] e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares [114][115] (sublinhei);

(...)

- respeite o direito dos trabalhadores de se aterem à jornada de trabalho normal ou acordada conforme leis, regulamentos ou acordos coletivos. Além disso, que ofereça aos trabalhadores o descanso semanal e férias anuais remuneradas [63][64][109][110] (sublinhei);

(...)

- remunere os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos. Ao solicitar que os trabalhadores façam hora extra, convém que uma organização leve em conta os interesses, segurança e bem-estar dos trabalhadores envolvidos e quaisquer perigos inerentes ao trabalho. Convém, ainda, que a organização obedeça às leis e regulamentos que proíbem horas extras obrigatórias e não remuneradas [83][84][97][98][99], sempre respeitando os direitos humanos básicos dos trabalhadores com relação a trabalho forçado [60].

(...)

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

(...)

6.4.6.2 Ações e expectativas relacionadas

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

- desenvolva, implemente e mantenha uma política de saúde e segurança no trabalho baseada no princípio de que normas de saúde e segurança e desempenho organizacional sólidos se apoiam e reforçam mutuamente;

- compreenda e aplique princípios de gestão de saúde e segurança, entre os quais a hierarquia de controles: eliminação, substituição, controles de engenharia, controles administrativos, procedimentos de trabalho e equipamentos de proteção individual;

- analise e controle os riscos à saúde e à segurança envolvidos em suas atividades;

- comunique a exigência de que convém que os trabalhadores sigam todas as práticas de segurança o tempo todo e garanta que os trabalhadores sigam os procedimentos adequados;

- forneça os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências;

- registre e investigue todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los;

- contemple as formas específicas como os riscos de saúde e segurança no trabalho (SST) afetam diferentemente mulheres (como as que estão grávidas, deram à luz recentemente ou estão amamentando) e homens, ou trabalhadores em circunstâncias especiais como pessoas com deficiência e trabalhadores inexperientes ou mais jovens;

- ofereça igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados;

- esforce-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças;

- proporcione para todo o pessoal treinamento adequado em todos os assuntos relevantes;

- respeite o princípio que não convém que medidas de saúde e segurança no local de trabalho envolvam gastos por parte dos trabalhadores; e

- baseie seus sistemas de saúde, segurança e ambiental na participação dos trabalhadores envolvidos e reconheça e respeite os direitos dos trabalhadores a:

- obter informações tempestivas, completas e precisas referentes a riscos à saúde e à segurança e às melhores práticas usadas para enfrentar esses riscos;

- livremente perguntar e ser consultados sobre todos os aspectos de sua saúde e segurança relacionados ao seu trabalho;



- recusar trabalho que seja razoavelmente considerado trabalho que ofereça perigo iminente ou grave à sua vida ou saúde ou à vida e saúde dos outros;
- buscar aconselhamento externo de entidades sindicais e patronais e outras que sejam especializadas;
- relatar assuntos de saúde e segurança para autoridades competentes; participar de decisões e atividades de saúde e segurança, inclusive da investigação de incidentes e acidentes;
- estar livre da ameaça de represálias por realizar qualquer um desses atos [18][19][36][38][55][56][57][58][68][69][72][73][80].

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

"Art. 157. Cabe às empresas:

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

Em relação ao empregador rural a NR-31 que trata da segurança e saúde no trabalho rural, é clara ao dispor:

"31.3.3 Cabe ao empregador rural ou equiparado:

- a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, definidas nesta Norma Regulamentadora, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades de cada atividade;
(...)
- c) promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores;
- d) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
(...)
- f) assegurar a divulgação de direitos, deveres e obrigações que os trabalhadores devam conhecer em matéria de segurança e saúde no trabalho;
(...)
- h) assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro".

Constato pelos depoimentos das testemunhas que não havia o correto cumprimento das normas previstas para os intervalos, especialmente, para a realização da jornada de trabalho forçado ou fatigante, em consonância com os índices de IBUTG e a NR 15 do MTE.

Aponto que o próprio réu indicou índices de sobrecarga térmica obtidos em pesquisa realizada sem que se pautasse pelo correto monitoramento e pelas medidas profiláticas de precaução à higidez física dos trabalhadores, como pausas adequadamente concedidas em consonância com os períodos do ano e da respectiva sobrecarga térmica.

Por esta razão, a ausência do correto monitoramento, de medidas eficazes de precaução e da concessão de pausas em quantitativos e períodos distintos durante a jornada demonstram o descumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho com caráter de norma cogente.

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

Sob o aspecto da compensação do dano social, elucida Alexandre Agra Belmonte¹¹:

"A indenização deve ser significativa, segundo as condições pessoais do ofensor e do ofendido e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o

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



*ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor.
A indenização não tem caráter retributivo ou reparatório e sim compensatório".*

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

A equação pausa x produção é inversamente proporcional no sistema em que o réu exerce sua atividade econômica. Logo, a não concessão das pausas adequadas violou a saúde dos trabalhadores e por decorrência lógica aumentou a lucratividade da safra, refletindo diretamente em seu faturamento anual.

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

Desse modo, julgo procedente o pedido formulado a título de compensação por danos sociais e levando-se em consideração o grau de culpa e informação, a conduta e os meios utilizados, a condição econômica das partes notadamente o capital social e o faturamento anual do réu, o espectro do dano efetivo e o caráter preventivo e punitivo da condenação permeado pelo princípio da razoabilidade e proporcionalidade (art. 944 do CC/02) fixo a compensação no importe de R\$ 7.500.000,00 (sete milhões e quinhentos mil reais).

No tocante à destinação da compensação, aponto que a reparação do dano "*in natura*" mostra-se mais efetiva se destinada à própria sociedade e ao local onde foram constatadas as lesões. Desse modo os valores da condenação por danos sociais serão destinados à(s) entidade(s) filantrópica(s) ou sem fins lucrativos do município, que serão oportunamente indicadas pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

TUTELA ANTECIPADA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

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

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

Na hipótese dos autos, estando no período que inicia a safra de cana-de-açúcar a ausência de imediatas medidas preventivas poderá ocasionar novas lesões e continuar a provocar danos aos trabalhadores, que se dedicam a atividade de corte manual de cana-de-açúcar, caso tais obrigações sejam concretizadas e cumpridas somente após o trânsito em julgado da presente decisão.

Logo, defiro a antecipação dos efeitos da tutela de mérito para o cumprimento das obrigações de fazer supramencionadas nos itens a.1, a.2, a.3 e a.4 do tópico SOBRECARGA TÉRMICA - TRABALHADORES RURAIS.

O prazo fixado para o cumprimento das obrigações de fazer será contado da data da intimação dessa decisão, sob cominação de multa diária no importe de



R\$ 20.000,00 pelo descumprimento de cada prazo estipulado em cada obrigação de fazer, reversível à(s) entidade(s) filantrópica(s) ou sem fins lucrativos do município, que serão oportunamente indicadas pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

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

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

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

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

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto na **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** ajuizada pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO- PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**, contra **RAÍZEN ENERGIA S/A - UNIDADE SERRA (COSAN S/A INDÚSTRIA E COMÉRCIO)**, rejeito as preliminares arguidas e no mérito julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos para condenar o réu às seguintes obrigações:

a) Obrigação de fazer:

a.1) - elaborar, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a avaliação de risco da atividade de corte manual de cana-de-açúcar, considerando o risco físico calor e, de acordo com o resultado, prever tecnicamente a adoção de medidas voltadas à aclimatação, orientação, treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores e a consequente adaptação de seus programas como PPRA e PCMSO, devendo ser comprovado nos autos, no prazo de 10 (dez) dias após a realização;

a.2) - monitorar, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, durante toda a jornada de corte manual de cana-de-açúcar, a exposição ocupacional dos trabalhadores ao risco físico calor, utilizando como padrão os limites de exposição, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviços, a natureza pesada da atividade (trabalho fatigante) e adotando obrigatoriamente pausas e ou a suspensão do serviço sempre que ultrapassado o IBUTG 25,0, conforme critérios estabelecidos na Norma Regulamentadora MTE nº 15, incluindo o disposto no quadro nº 1 do seu anexo nº 3;

a.3) - passe a considerar, após a intimação dessa decisão, ressalvado o previsto no art. 5º da Lei nº 5.889/1973, todo descanso intrajornada, pausa ou suspensão de serviço para prevenção da exposição ocupacional ao calor ou



sobrecarga térmica, como tempo de serviços dos trabalhadores que se ativam no corte manual de cana-de-açúcar, para todos os efeitos legais, sendo remunerados tais lapsos com base na média da sua produção diária;

a.4) - pelo período de 2 (duas) safras da cana-de-açúcar, apresente ao final de cada bimestre, nos presentes autos a documentação comprobatória do monitoramento e das medidas tratadas no item a.1, supramencionado;

a.5) - defiro a antecipação dos efeitos da tutela de mérito para o cumprimento das obrigações de fazer supramencionadas nos itens a.1, a.2, a.3 e a.4;

O prazo fixado para o cumprimento das obrigações de fazer será contado da data da intimação dessa decisão, sob cominação de multa diária no importe de R\$ 20.000,00 pelo descumprimento de cada prazo estipulado em cada obrigação de fazer, reversível à(s) entidade(s) filantrópica(s) ou sem fins lucrativos do município, que serão oportunamente indicadas pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

b) Obrigação de pagar:

b.1) a compensação no importe de R\$ 7.500.000,00 (sete milhões e quinhentos mil reais).

Os valores da condenação por danos sociais serão destinados à(s) entidade(s) filantrópica(s) ou sem fins lucrativos do município, que serão oportunamente indicadas pelo D. Representante do MPT, submetida à apreciação do Juízo da Execução.

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

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

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

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

Custas da reclamação trabalhista de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), pelo réu, calculadas sobre R\$ 7.500.000,00 (sete milhões e quinhentos mil reais), valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

São Carlos, 03 de abril de 2014.

CLAUDIA BUENO ROCHA CHIUZULI
Juíza do Trabalho