V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, procedentes da **02ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA - PR**, em que é recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e recorridos **AGRO INDUSTRIAL PARATI LTDA., CENTRAL ISLÂMICA BRASILEIRA DE ALIMENTOS HALAL LTDA. e CENTRAL ISLÂMICA DE ALIMENTOS HALAL LTDA.**.

1 RELATÓRIO

Da r. sentença de fls. 949/993, proferida pela Juíza Susimeiry Molina Marques, que julgou parcialmente procedentes os pedidos, recorre o Ministério Público do Trabalho, quanto aos itens: a) efeitos da ausência injustificada da segunda reclamada; b) terceirização; c) normas de saúde e segurança no trabalho e responsabilidade por acidente de trabalho; d) registro dos contratos de trabalho em CTPS e retenção de CTPS; e) pagamento pontual de salários; f) adicional de transferência; g) alojamento; h) jornada de trabalho; i) discriminação; j) eficácia territorial da decisão de mérito; k) tutela antecipada e l) dano moral coletivo (fls. 996/1042).

Contrarrazões às fls. 1046/1071 (Agroindustrial Parati Ltda.) e 1072/1083 (Central Islâmica Brasileira de Alimentos Halal Ltda. e Central Islâmica de Alimentos Halal Ltda.).

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Em conformidade com o art. 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste Tribunal, os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

2 FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

DEPÓSITO RECURSAL

As Reclamadas Central Islâmica Brasileira de Alimentos Halal Ltda. e Central Islâmica de Alimentos Halal Ltda., em suas contrarrazões, entendem que o Ministério Público do Trabalho deveria proceder ao depósito recursal, como requisito de admissibilidade de seu recurso ordinário.

Sem razão, pois o recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/1.969 e artigo 790-A, inciso II, da CLT.

Tempestivo e regularmente interposto, **CONHEÇO DO RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e das contrarrazões.

2 MÉRITO

EFEITOS DA AUSÊNCIA INJUSTIFICADA

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Nos termos do artigo 320, I, do CPC, o MMº. Juízo *a quo* não aplicou os efeitos da confissão ficta à segunda Reclamada, em face da pluralidade de sujeitos no polo passivo da lide e do pedido de condenação solidária das Reclamadas, nos pontos em que as defesas, bem como a ausência de confissão, da primeira e da terceira Reclamadas aproveitar a segunda. Rejeitou, também a alegação de que a confissão se estenderia à terceira Reclamada.

O Ministério Público requer a reforma da r. sentença, para que as segunda e terceira Reclamadas sejam consideradas revéis e confessas quanto à matéria de fato, ou, sucessivamente, que seja aplicada, ao menos, a confissão ficta. Alega que houve violação do devido processo legal (artigo 5º, LIV, CF), do artigo 844, *caput*, da CLT e da Súmula 122 do C. TST.

De plano, não há que se falar em revelia e confissão da terceira Reclamada, eis que, por ocasião da primeira audiência realizada, não havia sido citada. Na segunda audiência, quando houve sua citação, compareceu, com seu advogado, munida de defesa. Não há qualquer procedência da pretensão do Reclamante, no sentido de que a confissão quanto à matéria de fato, que entende deva ser aplicada à segunda Reclamada, estenda-se à terceira, por se tratarem de empresas do mesmo grupo econômico. Como bem pontuado na r. Sentença, ainda que pertencentes de um mesmo grupo econômico, todas as empresas devem ser individualmente citadas. Desta forma, há o respeito ao devido processo legal.

Relativamente à segunda Reclamada que, apesar de ter sido devidamente intimada para a audiência, não compareceu, melhor sorte não socorre o Reclamante.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Com efeito, uma vez formada a relação processual, é a inatividade do réu, no que diz respeito à contestação, que gera a revelia. Contudo, no caso sob apreço, aplica-se o artigo 320, I, do CPC, *in verbis*:

> ***"Art. 320. A revelia não induz, contudo, o efeito mencionado no artigo antecedente:***
>
> ***I - se, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação;***
>
> ***(...)"***

O art. 320, inciso I, do CPC, encontra campo de incidência naquelas hipóteses onde o fato em controvérsia é comum aos litisconsortes passivos, como no caso dos autos. Pouco importa a natureza do litisconsórcio - se facultativo ou necessário -, pois inadequado considerar o mesmo fato como verdadeiro, para uma parte, e irreal, para outra. Emergindo a unicidade fática, que é indissolúvel, aplica-se a exceção legal.

Assim, contestada a demanda pelas primeira e terceira Reclamadas, a confissão ficta da segunda Reclamada não importa na veracidade dos fatos narrados na inicial. Sobre o tema, enfatizam Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery (*in* Código de Processo Civil Comentado, Revista dos Tribunais, 9ª edição) que *"caso um dos litisconsortes passivos conteste a ação, não ocorrem os efeitos da revelia quanto ao outro litisconsorte, revel"* (p. 518).

Não há que se falar, portanto, em violação do devido processo legal (artigo 5º, LIV, CF), do artigo 844, *caput*, da CLT e da Súmula 122 do C. TST, tendo em vista que, na hipótese de litisconsórcio passivo, mesmo com a ausência de um dos reclamados não se aplica a pena de confissão, quando outro réu impugna os fatos.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Mantém-se.

TERCEIRIZAÇÃO

Pelos fundamentos de fls. 1000/1012, pretende o Ministério Público do Trabalho a reforma da r. sentença, afirmando, em síntese, a ilicitude da terceirização, tendo em vista que as atividades desenvolvidas pelos empregados da Central Islâmica Brasileira de Alimentos Halal Ltda. e Central Islâmica de Alimentos Halal Ltda. constituem atividade-fim da Agro Industrial Parati Ltda.. Requer seja determinado que a primeira Reclamada se abstenha de transferir suas atividades finalísticas, nelas compreendidas, dentre outras, tanto o abate simples de aves quanto o abate Halal, a outras empresas. Aduz que elas deve contratar diretamente todos os trabalhadores que nelas se ativem, e que as segunda e terceira rés se abstenham de atuar como empresa intermediadora de mão-de-obra, com vedação expressa de colocação de trabalhadores em atividades finalísticas das tomadoras de serviço, o que abrange a colocação de abatedores e/ou sangradores, que se ativem no abate e/ou sangramento, simples ou Halal, de aves e outros animais, em frigoríficos, matadouros ou estabelecimentos análogos. Em caso de inobservância, requer a pena de aplicação de multa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento.

Do Estatuto Social da Agro Industrial Parati Ltda. (fls. 695/704) verifica-se que seu objeto social é: abate, preparação e comércio de aves e de pequenos animais; fabricação de conservas e sub-produtos de aves e de pequenos animais; fabricação de rações para aves e pequenos animais; abate de reses, preparação e comércio de produtos de carne; preparação e preservação do pescado e fabricação de

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

conservas de peixes, crustáceos e moluscos; processamento, preservação e produção de conserva de frutas; processamento, preservação e produção de conservas de legumes; produção de sucos de frutas e de legumes; importação e exportação; incubação e criação de pintos de um dia; transporte rodoviário e locação de veículos de transportes rodoviários de cargas; comércio atacadista de carnes e produtos de carne; produção de ovos de aves; comércio atacadista de aves vivas e ovos; produção de ovos férteis; comércio atacadista de insumos agropecuários; comércio atacadista de máquinas e implementos agrícolas; comércio atacatista de defensivos, adubos e fertilizantes para uso na agricultura; comércio atacadista de medicamentos veterinários e o comércio atacadista de mercadorias em geral.

Segundo se verifica dos contratos sociais das segunda e terceira Reclamadas, estas tem, como objeto: comércio de produtos alimentícios e a aprovação, fiscalização, supervisão e certificação de produtos alimentícios e outros destinados ao mercado islâmico (fl. 158) e, ainda, abate de aves destinadas ao mercado islâmico; abate de bovinos destinados ao mercado islâmico, industrialização a partir do abate e processamento de animais e aves em geral, destinados ao consumo do mercado islâmico (fl. 154).

Consta da defesa da primeira Reclamada que esta firmou contrato de prestação de serviços com as segunda e terceira Reclamadas, com o objetivo de aprovação, fiscalização, supervisão e certificação de produtos alimentícios e outros destinados ao mercado islâmico (fl. 712). No contrato de prestação de serviços firmado entre as reclamadas consta, como seu objeto, o fornecimento, pelas segunda e terceira Reclamadas, à primeira Reclamada, dos serviços de supervisão, fiscalização e execução de abate de produtos alimentícios destinados ao mercado islâmico, nas unidades

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

frigoríficas da primeira Reclamada, dentro das normas previstas no livro Sagrado do Alcorão e na Jurisprudência Islâmica (fl. 127).

Ao revés do quanto entendido em Primeiro Grau, entendo que a atividade de abate de frango, desenvolvida pelos empregados contratados pelas segunda e terceira Reclamadas, independentemente das especificidades do método utilizado (ritual islâmico), insere-se no objeto empresarial da primeira Reclamada, que inclui abate, preparação e comércio de aves e de pequenos animais. É evidente, pois, que estamos frente à contratação de serviços por empresa interposta, para prestação de serviços em atividade-fim da tomadora, o que não é admissível, conforme entendimento consubstanciado na Súmula 331, I e III, do C. TST.

Não é o caso de contratação temporária de mão-de-obra por empresa interposta, autorizada pela Lei nº 6.019/74, pois não estão presentes quaisquer das hipóteses elencadas em seu artigo 2º. Também não é o caso de serviços especializados ligados à atividade-meio da tomadora, tendo em conta que, não obstante as especificidades do método de abate praticado (seguindo preceitos da religião islâmica), trata-se de atividade inserida no processo produtivo do tomador dos serviços, atendendo às necessidades finalísticas desse, dentre as quais, a exportação de seus produtos, o que impõe, por certo, observância às exigências do país importador.

Ainda que haja um ritual de abate, e que este deva ser supervisionado e certificado pelo Ministério da Agricultura (MAPA) e pela Federação das Associações Muçulmanas do Brasil (FAMBRAS) (fl. 715), não há prova do impedimento de que tal procedimento seja realizado por empregados contratados diretamente pela Agro Industrial Parati, desde que professos da religião islâmica, mesmo

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

porque, tais atividades são realizadas dentro da sede da primeira Reclamada, com todos os equipamentos fornecidos por esta.

Ademais, a prova oral evidencia a possibilidade dos empregados da Agro Industrial Parati atuarem na mesma linha de produção dos empregados da Cibal Halal e da Cial Halal, com os mesmos métodos de abate. Senão, vejamos:

O próprio preposto da Agro Industrial Parati, apesar de dizer que os empregados da empresa não participam do abate Halal realizado sem choque, admitiu que no abate Halal realizado com choque é possível tal participação, o que pode ser feito por empregados que não são muçulmanos, *"precisando apenas crer em Deus e estar consciente de seus afazeres, não havendo qualquer seleção ou orientação religiosa a tais empregados, havendo apenas o treinamento específico a eles quanto ao procedimento do abate Halal"*. Informou que há nove empregados estrangeiros no abate Halal, que são terceirizados, e há 750 empregados da própria empresa. Disse que o abate Halal atinge cerca de 40/50% do total de abates, chegando até a 60/70%, sendo feito diariamente. Reconheceu que a atividade principal da primeira Reclamada é o abate de frangos para industrialização e comercialização (fls. 896/897).

O preposto da Cibal Halal e da Cial Halal disse que os terceirizados da primeira Reclamada submeteram-se a **treinamento específico para abate Halal, ministrado pelo supervisor Baye, que trabalha na Averama** (primeira Reclamada). Confirmou que há nove terceirizados das segunda e terceira Reclamadas na Averama, não sabendo o número de frangos abatidos pelos mesmos diariamente, admitindo ser possível a realização, no mesmo dia, do abate simples e do abate Halal.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Disse que o treinamento para realização do abate Halal é simples, mas não soube dizer a duração do mesmo. Não soube informar se os dizeres necessários ao se realizar o abate Halal devem ser verbalizados ou podem ser feitos no pensamento. **Admitiu que o supervisor Baye faz o abate, quando necessário**.

A primeira testemunha apresentada pelo Ministério Público - Vemba Pereira - trabalhou contratado pela segunda Reclamada, no período de 01/08/2009 a 09/05/2011, no cargo de sangrador islâmico, sendo que permaneceu por cerca de oito meses na Averama, sendo transferido para o Mato Grosso, em Nova Mutum, para Jacarezinho, depois Lageado, Caxias e desta cidade, novamente para a Averama, onde ficou até sua rescisão. Disse que **não participou de qualquer treinamento para fazer o abate islâmico**, quando contratado pela Halal, e que abatia apenas frango vivo, sem choque, não abatendo frango que tinha sofrido choque. Informou que não participou do abate simples, sendo que apenas uma vez participou do abate com choque, mas na forma Halal e não no abate com disco, sendo que o supervisor que trabalhou em tal dia foi dispensado pois o produto abatido com choque foi rejeitado como produto Halal. Disse que os empregados da Averama nunca participaram do abate Halal, sendo que enquanto lá trabalhou só procedeu um tipo de abate Halal, sem choque, apenas com a exceção referida, portanto ao que sabe não há dois tipos de abate Halal na Averama. Esclareceu que os dizeres exigidos ao realizar o abate Halal devem ser verbalizados e não apenas pensados. Informou que **é mormom e que nunca foi muçulmano**. Disse que o abate Halal era realizado diariamente na Averama.

A segunda testemunha indicada pelo Reclamante - Alimasi Musuwa Charle - trabalhou para a segunda Reclamada de 20/05/2008 a 08/12/2010, na função de sangrador islâmico. Disse que, quando admitido, não sabia como fazer o abate

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

islâmico, tendo **iniciado em Jacarezinho, na Seara**, onde **não houve, propriamente, um treinamento antes do trabalho, começando já a trabalhar com pessoa lhe ensinando a técnica**, sendo que esse ensinamento foi feito por volta de um mês enquanto estava trabalhando. Informou que o trabalho **foi ensinado pelo supervisor Mohamed**. Disse que na Averama nunca fez abate com choque, trabalhando apenas no abate Halal que só é possível ser feito sem choque, sendo que nunca atuou com os empregados da Averama no abate simples. Informou que nenhum **empregado da Averama** participou do abate Halal, ou seja, do sangramento e degola do frango, **participando das etapas posteriores no produto Halal, como corte das carcaças e embalagens das mesmas**. Disse que é necessário ser muçulmano para ser contratado pelas 2ª e 3ª reclamadas para o abate halal, sendo que se o candidato à vaga não é muçulmano passam-no para que uma pessoa o treine na religião muçulmana, para sua conversão a tal religião. Disse que Vemba foi treinado por Charif para ser muçulmano, convertendo-se quando contratado, pois era de outra religião, passando a professar a fé muçulmana a partir de então, "rezando com a gente, tudo certo". Era obrigatório dizer as palavras sagradas verbalmente ao abater o frango, sendo que o faziam. Informou que havia situações em que os empregados da CIBAHL continuavam a abater frangos que levavam choque, em algumas hipóteses como naquelas em que o comprador halal não gostava da qualidade do frango que estava sendo abatido ou na hipótese de acabar a embalagem Halal, sendo que então continuavam o abate, mas o produto não era considerado halal, por levar choque, sendo que então o produto de tal abate não seria destinado ao mercado muçulmano e sim ao mercado normal da Averama. Existe fiscal do comprador do produto halal acompanhando e fiscalizando diuturnamente o produto, podendo rejeitá-lo e mandar parar a qualquer momento, parando então a produção com o selo Halal, mas **o depoente continuava o abate, sendo que o produto a partir de então não seria considerado halal, pois levava**

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

choque e tinha contato com água; Trabalhou também em Amparo e Jaguapitã. Há países que aceitam o abate halal com choque, como o Egito, sendo que em Jacarezinho havia comprador que aceitava abate halal com pouco choque, sendo todo o abate sem choque que realizava na Averama destinado à marca Al Islami.

A terceira testemunha apresentada pelo MPT - Ange Banzio Bwana - respondeu que trabalhou para CIBAHL de maio de 2008 a agosto de 2010, como sangrador, e que era católico, mudando sua religião para muçulmano quando contratado pela CIBAHL, convertendo-se, haja vista que necessitava conhecer os preceitos muçulmanos para efetuar o abate Halal, dizendo que se converteu efetivamente. Informou que o abate Halal na Averama era feito todos os dias, de segunda-feira a sábado. Disse que, às vezes, o supervisor da Averama dizia que era para passar a atuar com choque, sendo que os empregados terceirizados da Halal continuavam a fazer o abate normalmente, seguindo todos os preceitos do abate sem choque, inclusive, dizendo as palavras sagradas, não sabendo se o produto abatido com choque era considerado ou não Halal.

A testemunha indicada pelas segunda e terceira Reclamadas - Baye Ndiaga - trabalhou, primeiramente, para a CIBAHL, de setembro de 2007 a março de 2009, atuando nesse período em diversos locais. Pediu demissão e seis meses depois, **foi contratado pela Averama, onde atua até hoje, como supervisor de abate, sendo que efetua abate raramente, quando necessário**. Disse que o abate Halal pode ser feito tanto com choque como sem choque, mas na Averama é feito apenas sem choque, mas acabou por admitir que, raramente, podem fazer na Averama o abate Halal com choque se recebem um pedido de comprador que admite o choque. Informou que os empregados da CIBAHL não fazem abate com disco de corte na Averama.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Extrai-se das declarações supra, que o Ministério Público do Trabalho bem ponderou, ao afirmar que nada impede a contratação pela Averama de trabalhadores muçulmanos convertidos para a execução do abate pelo método Halal, sendo que apenas a certificação e supervisão ficariam a cargo da Federação das Associações Muçulmanas do Brasil (FAMBRAS), mediante contrato de natureza comercial. Com efeito, não se pode admitir que empregados terceirizados atuem na linha de produção da Averama.

Ainda que o país importador faça alguma exigência, no sentido de que o abate Halal seja feito apenas por empregados de empresas muçulmanas (como os sócios das segunda e terceira reclamadas, por exemplo), tal exigência não tem o poder de se sobrepor ao ordenamento jurídico pátrio, que não permite contratação de empresa interposta para realização de atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, ressalvada hipótese como da Lei nº 6.019/74, o que não é o caso dos autos.

Não se cogita de violação ao art. 5º, VI, da CF (inviolabilidade à liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e de sua liturgia), pois não se está proibindo ou criando embaraço à realização desse ritual (abate Halal), mas, apenas, afirmando-se que o mesmo deve ser realizado por empregados contratados diretamente pela tomadora dos serviços.

Saliente-se que os prejuízos advindos da contratação intermediada não se resume, necessariamente, à questão salarial, havendo de se levar em

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

conta toda a gama de benefícios conquistados pelos empregados junto à Averama, além da segregação imposta aos empregados terceirizados, dentro do estabelecimento empresarial, criando situações jurídicas distintas para trabalho em iguais condições.

A atividade de abate de frangos, independentemente de como é efetuada (disco de corte, método Halal, etc.) e por quem é executada (empregado da Tomadora, empregados "terceirizados", muçulmanos, católicos, ateus, etc.), insere-se na atividade-fim economicamente explorada pela primeira Reclamada. Destarte, impõe-se reconhecer que os serviços prestados à primeira Reclamada, pelos trabalhadores muçulmanos (ou convertidos) ou não (já que uma das testemunhas admitiu que jamais se converteu ao islamismo), referentes ao abate de frangos em suas dependências e com o seu ferramental, consubstanciam-se cerne do lucro alcançado pela Averama.

Ficou confirmado que a primeira Reclamada tinha empregados diretamente contratados para o abate de aves, tal qual realizavam os empregados das segunda e terceira Reclamadas a seu favor (supervisor Baye, que é empregado da Averama, faz abate Halal, além do que, empregados da Averama participando das etapas posteriores no produto Halal, como corte das carcaças e embalagens das mesmas) e, embora possa haver algumas peculiaridades no método Halal, na verdade, independentemente da técnica utilizada, o trabalho era o mesmo, de abate de aves, que está ligado à atividade-fim da primeira Reclamada, o que torna o contrato de terceirização estabelecido entre as Reclamadas ilícito.

Ou seja, os serviços de abate conforme método Halal incluem-se dentre as atividades-fim da primeira Reclamada, eis que visam, de um jeito ou de outro, o abate de aves. A simples existência de requisitos específicos para o

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

abate não exclui a prestação de serviços de abate da atividade-fim da empresa. Se assim fosse, cada país que compra produtos das Reclamadas e que lhes impõem regras sanitárias ou religiosas permitiria a subcontratação de prestadores de serviços diferenciados, desvirtuando a natureza do empreendimento.

Considerando que esses trabalhadores (denominados de sangradores) não foram diretamente contratados pela Averama e, formalmente, são empregados da CIBAHL, e ainda, que a atividade desempenhada é um dos fins sociais da primeira Reclamada, imperiosa a conclusão de que há intermediação de mão-de-obra vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, o que torna a suposta "terceirização" ilícita, nos termos dos itens I e III da Súmula 331 do C. TST. Ilícito o contrato de terceirização, forma-se o vínculo diretamente com a tomadora, nos termos da Súmula 331, I, do C. TST, que deve anotar a CTPS dos empregados terceirizados denominados sangradores.

No mesmo sentido, em caso análogo, na Ação Civil Pública julgada por este TRT, de nº 00705-2009-749-09-00-8, em face da Sadia S/A, cujo RO foi julgado em 18/01/2012, Rel. Des. Ana Carolina Zaina, a ementa a seguir transcrita:

> *"ABATE DE FRANGOS. MÉTODO HALAL. ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. A atividade de abate de frangos, independentemente de como é efetuada (disco de corte, método Halal, etc.) e por quem é executada (empregado diretamente contratado pela empresa, empregados "terceirizados", muçulmanos, católicos, ateus, etc.), insere-se na atividade-fim economicamente explorada pela ré. Assim, é imperioso reconhecer que os serviços prestados à ré pelos trabalhadores muçulmanos (ou convertidos), referentes ao abate de frangos nas suas dependências e com o seu ferramental, consubstanciam-se cerne do lucro alcançado pela SADIA."*

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Não se olvida que o mercado externo muçulmano exige que o abate de frangos siga um procedimento rígido, mas, em observância ao princípio da isonomia e à vedação da terceirização de atividade-fim, a conclusão é que a terceirização dos serviços de abate de frango pela Averama é ilícita. Nada impede que a primeira Reclamada contrate diretamente os trabalhadores muçulmanos como sangradores, até porque laboram nas suas dependências e a demandada já fornece o ferramental, os EPIs, alojamento, tal qual fosse formalmente a empregadora. Aliás, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a Averama sempre se colocou na posição de empregadora desses trabalhadores.

A supervisão e certificação podem ser feitas por órgãos e empresas ligadas ao Islamismo, o que é objeto de contrato comercial a ser feito entre a Averama e as segunda e terceira Reclamadas. Mas, o abate em si, deve ser realizado por trabalhadores diretamente contratados pela Averama. Assim, deve esta cessar e se abster de terceirizar os serviços ligados ao abate de frangos para o método Halal, no seu estabelecimento industrial de Umuarama-PR.

Acrescento que a medida judicial não visa à proibição ou ao embargo de culto religioso e suas manifestações, uma vez que os trabalhadores muçulmanos podem (e devem) ser contratados diretamente pela Averama, eis que o abate de frango compreende-se na sua atividade-fim. Assim, o ritual Halal para o abate de frangos pode continuar sendo realizado, desde que as normas trabalhistas sejam observadas, tendo em vista o valor social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

O mesmo raciocínio aplica-se para a ausência de afronta ao princípio da livre iniciativa, visto que o Judiciário não está inviabilizando a consecução da atividade econômica da Reclamada, mas apenas determinando que observe a lei pátria e contrate diretamente os trabalhadores muçulmanos.

Ante o exposto, o procedimento a ser seguido para a consecução do abate Halal não é justificativa para tornar os serviços especializados na forma pretendida pela recorrente, nem tampouco de transformá-los em atividade-meio da Averama.

Diante dos fundamentos supra, não há que se falar em violação aos princípios da legalidade (art. 5º, II, CF), da liberdade de crença e de culto religioso (arts. 5º, VI e 19, I CF), da livre iniciativa (art. 170, parágrafo único, CF).

Destarte, **reforma-se** a r. sentença, para declarar a ilicitude da terceirização havida e, nos termos da inicial, condenar as Reclamadas a se absterem (obrigação de não fazer) de terceirizar os serviços ligados ao abate de frango pelo método Halal, no estabelecimento industrial da primeira reclamada Averama, localizado na cidade de Umuarama, sob pena de multa diária equivalente a R$ 1.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, corrigida monetariamente até a data do efetivo pagamento, revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. De consequência, a Averama deverá contratar diretamente todos os trabalhadores que se ativem no abate Halal na unidade industrial de Umuarama, declarando-se, em relação aos empregados das segunda e terceiras Reclamadas que lá se encontram como terceirizados,

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

a nulidade do contrato de trabalho com as prestadoras de serviços, reconhecendo-se que o vínculo de emprego dá-se diretamente com a tomadora, devendo a primeira Reclamada anotar o contrato de trabalho nas CTPSs dos trabalhadores.

Outrossim, sempre que se constata que a contratação por meio de empresa interposta caracterizou fraude aos direitos trabalhistas, por suprir necessidade de mão-de-obra em atividade essencial, sem aumento de quadro de empregados do tomador, a terceirização é ilícita e a responsabilidade deve ser solidária. Declara-se, pois, diante da ilicitude da intermediação de mão-de-obra, a responsabilidade solidária das reclamadas pela condenação, tendo em vista o que enunciam os artigos 186, 927 e 942 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º).

Reforma-se, nos termos supra.

NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO

Insiste o Ministério Público do Trabalho no pedido de que a Averama se responsabilize pela observância das normas de saúde e segurança no trabalho, quanto aos empregados de empresas terceirizadas, mesmo em se tratando de terceirização lícita, devendo assumir responsabilidade solidária, juntamente com as prestadoras de serviços, pelos acidentes de trabalho sofridos pelos empregados delas, e prestadoras de serviços; que a Cial Halal e a Cibal Halal exijam das empresas para as quais prestem serviços, em terceirização, que se responsabilizem pela observância das normas de saúde e segurança no trabalho, quanto a seus empregados; que devem ser contratualmente

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

reconhecida a responsabilidade solidária das empresas tomadoras e prestadoras de serviços, pelos acidentes de trabalho sofridos pelos empregados das últimas.

De plano, assenta-se que já ficou declarada, no tópico anterior, a responsabilidade solidária de todas as Reclamadas, diante da constatação de que a contratação dos "sangradores", por meio de empresas interpostas, caracterizou fraude aos direitos trabalhistas, reconhecendo-se que há terceirização ilícita, com aplicação dos artigos 186, 927 e 942 do Código Civil.

Não é possível deferimento maior do que o já definido, diante da falta de amparo legal e contratual para tanto, *"já que a responsabilização não pode ser presumida, devendo ser aferida junto ao caso concreto"*, como decidido em Primeiro Grau, que também ponderou, acertadamente, que *"para a configuração de responsabilidade em caso de acidentes de trabalho faz-se necessária a análise do caso concreto, inclusive para fixação da ocorrência de culpa, sendo impossível sua análise de forma hipotética, como nos presentes autos"*.

Reforma-se, apenas, para declarar a responsabilidade solidária decorrente da terceirização ilícita, como já explanado no item anterior.

REGISTRO DOS CONTRATOS DE TRABALHO EM CTPS E RETENÇÃO DE CTPS

Afirma o Ministério Público do Trabalho que restou demonstrado que Daouda Abdou Thiam trabalhou, sem registro em CTPS, como empregado da Cibal Halal/Cial Halal, no abate de frangos da Averama. Quanto à retenção de CTPS, diz que os trabalhadores Daouda Abdou Thiam e Mor Thiam, ouvidos durante a

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

inspeção, foram unânimes em afirmar que seus documentos profissionais estariam em São Paulo, com a Cibal Halal, sendo que o último ainda afirmou que estaria com problemas para mandar dinheiro para a sua família em razão da retenção da sua CTPS (fls. 110/111 e 114/115, com transcrição parcial às fls. 85/86 e 97/98). Assim, no particular, entende que, embora as testemunhas ouvidas em juízo tenham afirmado que as suas CTPS foram devolvidas no mesmo dia, é razoável supor, até em razão da distância entre a sede da empresa e os locais onde seus empregados se ativam, que os trabalhadores ouvidos extrajudicialmente estavam falando a verdade. Pede a reforma da sentença, para que a primeira Reclamada seja condenada a adotar as providências necessárias, incluindo a efetiva fiscalização, para que os trabalhadores que lhe prestem serviços, na qualidade de terceirizados, tenham seus contratos de trabalho registrados no respectivo livro e em CTPS e a adotar as providências necessárias, incluindo a efetiva fiscalização, para que os trabalhadores que lhe prestem serviços, seja na qualidade de empregados ou de terceirizados, não tenham suas CTPSs retidas por mais de 48 horas. Ainda, que as segunda e terceira Reclamadas sejam condenadas a registrar os contratos de trabalho de todos os seus empregados no respectivo livro e em CTPS e a se abster de reter as CTPSs de seus empregados por mais de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de incidência de multa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento.

De plano, registra-se que já foi determinado, no item que reconheceu a ilicitude da terceirização, que a primeira Reclamada contrate diretamente todos os trabalhadores que se ativem no abate Halal na unidade industrial de Umuarama. Declarou-se, em relação aos empregados das segunda e terceiras Reclamadas que lá se encontram como terceirizados, a nulidade do contrato de trabalho com as prestadoras de serviços, reconhecendo-se que o vínculo de emprego dá-se diretamente

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

com a tomadora, devendo a primeira Reclamada anotar o contrato de trabalho nas CTPSs dos trabalhadores.

Diante de tal reconhecimento e determinação, resta sem objeto o pedido do MPT, quanto à retenção de CTPS dos trabalhadores das segunda e terceira Reclamadas que trabalham como terceirizados na Averama de Umuarama, já que os contratos de trabalho destes deverão ser anotados pela real empregadora, a primeira Reclamada.

Relativamente às segunda e terceira Reclamadas, reconhece-se que, realmente, mantém consigo as CTPSs de seus empregados, diante dos depoimentos prestados por estes, frente ao MPT. Desta forma, determina-se que se abstenham de reter as CTPSs de seus empregados por mais de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de incidência de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT.

Relativamente a Daouda Abdou Thiam, assim como o MMº. Juízo *a quo*, entendo que não há prova suficiente de que tenha trabalhado sem registro em CTPS, como empregado da Cibal Halal/Cial Halal, no abate de frangos da Averama.

Acolhe-se em parte, nos termos supra.

PAGAMENTO PONTUAL DE SALÁRIOS

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Assim como o MM. Juízo *a quo*, entendo que as provas dos autos são suficientes para a comprovação de que os salários são pagos com pontualidade pelas segunda e terceiras Reclamadas, restando improcedentes os pedidos do MPT, neste sentido.

Quanto ao fato dos recibos de pagamento não terem sido assinados até o quinto dia útil subsequente ao vencido, tem-se que a ocorrência não atrai as pretensões do MPT, até porque, como restou claro nos autos, as Reclamadas possuem sede em município diverso daquele onde os trabalhadores prestaram serviços.

Mantém-se.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Requer o Ministério Público do Trabalho que seja a primeira Reclamada condenada a adotar as providências necessárias, incluindo a efetiva fiscalização, para que os trabalhadores que lhe prestem serviços, tanto na qualidade de empregados quanto de terceirizados, recebam adicional de transferência, sempre que o trabalhador alterar sua localidade de trabalho, com o efetivo pagamento de referido adicional, pelas segunda e terceira Reclamadas.

Não há qualquer notícia nos autos de que os empregados diretamente contratados pela Averama não percebam adicional de transferência, quando alterada sua localidade de prestação de serviços. Nada a deferir, no particular.

Relativamente aos trabalhadores terceirizados, já restou determinado, em Primeiro Grau, que as segunda e terceira reclamadas, doravante, paguem

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

o adicional de transferência a todos os seus empregados que laborem sob a hipótese legal do art. 469, §3º, da CLT, nos limites da competência territorial do órgão prolator (art. 16 da Lei nº 7347/85), em transferência provisória, sob pena de multa cominatória no importe de R$ 20.000,00 para cada trabalhador prejudicado, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT.

Quanto aos empregados terceirizados mencionados pelo Ministério Público do Trabalho, nada há para deferir nesta ação. A a pretensão ultrapassa seus limites, já que não se pode, aqui, executar valor individual a tal título, o que não impede que a parte que se sentir prejudicada ingresse com Reclamatória Trabalhista individualmente, pleiteando o que entender de direito.

Nada há para reformar quanto à pretensão do MPT, para que o adicional de transferência seja pago para o trabalhador que se ativava em uma localidade e foi dispensado e readmitido em localidade diversa, em período igual ou inferior a seis meses, por ausência de previsão legal e em razão de não haver qualquer prova nos autos, neste sentido. Nada impede que cada trabalhador que se sinta prejudicado diante de uma situação concreta de transferência provisória, ingresse com Reclamação Trabalhista.

Por fim, resta sem objeto o pedido de condenação da primeira reclamada a *"adotar as providências necessárias, incluindo a efetiva fiscalização, para que os trabalhadores que lhe prestem serviços, tanto na qualidade de empregados quanto de terceirizados, recebam adicional de transferência nas hipóteses legais"*, tendo em vista que, em tópico anterior, já foi reconhecida a nulidade da contratação pelas terceirizadas, com a contratação direta pela tomadora dos serviços, que,

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

por óbvio, só passa a ser empregadora daquele trabalhador, pelo período em que prestou serviços para a Averama de Umuarama.

Mantém-se, ainda que por fundamentos diversos.

ALOJAMENTO

O MMº. Juízo a quo julgou improcedente o pedido do MPT, relativamente ao alojamento, por entender que, após a inspeção daquele órgão, as Reclamadas teriam providenciado novo alojamento, sem que haja prova nos autos de que este novo local não atenda os requisitos da NR 24 do MTE.

O MPT argumenta que o descumprimento à NR 24 do MPT, na oportunidade da inspeção realizada, está comprovado às fls. 86/97 do relatório de inspeção, no qual consta que não eram fornecidas camas, apenas colchões no chão, para pelo menos três trabalhadores; que não eram fornecidos armários individuais, mas coletivos; que as áreas de circulação interna não atendiam os requisitos da norma regulamentadora, que não havia localidade própria para tomar refeições no alojamento e que a instalação sanitária não possuía mictório. Assevera que às fls. 877/855 demonstrou que, mesmo no novo alojamento, os requisitos da NR 24/MTE não estavam sendo atendidos.

Equivoca-se o MPT, ao alegar que, na forma como julgado o pedido, toda ação buscando tutela inibitória na qual a prova do ilícito datasse de dia diverso daquele quando ela foi ajuizada teria seus pedidos fadados à improcedência. Isto porque, apenas restou improcedente, neste caso, especificamente, porque houve a alteração do alojamento, após a inspeção, e o novo alojamento não foi inspecionado. Se

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

tivesse permanecido o antigo alojamento, não seria necessária nova inspeção. E tal alteração foi devidamente comprovada pelas reclamadas, o que, presume-se, tenha regularizado a conduta denunciada, tornando sem objeto a demanda.

O pleito do MPT, de forma clara, diz respeito à adequação de conduta futura. Assim, tendo as reclamadas providenciado a locação de novo imóvel, para servir de alojamento, tem-se que houve adequação de conduto quanto à situação denunciada, antes mesmo de que tenha se pronunciado esta Especializada. Portanto, como bem concluiu o MMº. Juiz prolator da sentença, para haver qualquer condenação, era necessário que o MPT tivesse demonstrado que o novo alojamento não atende às especificações da NR-24, o que não providenciou.

Ressalte-se que a prestação de serviços dá-se de forma extremamente degradante, quando não há qualquer condição de moradia, alimentação e higiene e ainda, quando ocorram atos de coercitividade ou alguma forma de dependência econômica, ainda que haja liberdade de ir e vir. Não é caso dos autos, em que sequer alegou-se dependência econômica, até porque os empregados terceirizados recebiam salários, efetivamente. Outrossim, não foi constatada situação absolutamente precária de moradia, tanto que o Ministério Público do Trabalho se absteve de pleitear a rescisão do contrato de trabalho, o que demonstra que era essencial à sobrevivência dos trabalhadores. Por mais que se constate irregularidades e desrespeito à dignidade dos trabalhadores, no que se refere à condições de higiene, moradia e alimentação, as alegações do MPT sobre suas constatações, em relação ao novo alojamento, não se enquadram como extremamente degradantes, a ponto de se equiparar à moderna escravidão. Destarte, entendo que não há, no presente caso, condição análoga à de escravidão por trabalho degradante, eis que este requer a verificação de situações

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

extremas de ausência de condições mínimas à prestação laboral, tanto que a maioria dos trabalhadores escolhem, livremente, continuar trabalhando para as Reclamadas, ainda que em mesmas condições.

Mantém-se a sentença, portanto, por seus próprios fundamentos, acrescentados do quanto exposto supra.

JORNADA DE TRABALHO

Segundo o MMº. Juízo *a quo*, não obstante o cancelamento da Súmula 349 do C. TST e dos termos do art. 60 da CLT, o art. 61 da CLT permite o extrapolamento da jornada além dos limites do art. 59 da CLT, quando houver "necessidade imperiosa", sem qualquer vedação quanto ao labor em condições insalubres. Quanto à ausência de comunicação às autoridades referidas no art. 60, entendeu tratar-se de irregularidade administrativa, que não pode negar vigência ao disposto no art. 61 do mesmo diploma celetário. Por se tratar a primeira ré de empresa que trabalha com gênero alimentício perecível e, considerando o labor em linha de produção, concluiu que, dependendo da hipótese, pode ocorrer o extrapolamento da jornada para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, razão pela qual, o deferimento do pedido impossibilitaria a reclamada de fazer uso de faculdade que lhe é assegurada pela CLT. Pontuou que os abatedores Halal faziam uma hora de trabalho por uma hora de descanso, o que, por si, demonstra que o trabalho efetivo não atingia sequer o limite de dez horas. Indeferiu o pleito, por negar aplicação ao artigo 61 da CLT.

Alega o MPT que nenhuma das Reclamadas alegou necessidade imperiosa (art. 61/CLT), pugnando a reforma, neste particular, até porque,

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

mesmo que alegado, teria que ser provado, o que não ocorreu. Afirma que a jornada ordinária de oito horas era prorrogada quase todos os dias, o que afasta a excepcionalidade da necessidade imperiosa. Requer a condenação da primeira ré a se abster de exigir ou permitir que os trabalhadores que lhe prestem serviços, na qualidade de terceirizados, se ativem em sobrejornada em ambiente insalubre, nos termos do art. 60 da CLT, e a se abster de exigir ou permitir que trabalhadores que lhe prestem serviços, tanto na qualidade de empregados como de terceirizados, façam mais do que duas horas extras por dia, nos termos do art. 59 da CLT, devendo, ainda, as segunda e terceira rés ser condenadas a se abster de exigir ou permitir que seus empregados se ativem em sobrejornada em ambiente insalubre, nos termos do art. 60 da CLT, e a se abster de exigir ou permitir que seus empregados façam mais do que duas horas extras por dia, nos termos do art. 59 da CLT, sob pena de incidência de multa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento.

Data vênia do MMº. Juízo de Primeiro Grau, não há que se falar, no caso dos autos, em "necessidade imperiosa" de serviços, até porque nada foi alegado neste sentido, pelas Reclamadas, tratando-se de julgamento extra petita. Não se justifica o labor em sobrejornada, dadas as condições insalubres das atividades desenvolvidas, pois, em se tratando de um abatedouro, deve a empresa prever qual a quantidade de aves abatidas no dia, suficientes a utilizar, tão-somente, o tempo regulamentar de trabalho.

Ademais, não foi observada a determinação do artigo 60 da CLT, de que quaisquer prorrogações só podem ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho. Sem a devida licença

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

prévia, irregular torna-se a prorrogação. In casu, não há que se falar em necessidade imperiosa prevista no artigo 61 da CLT, pois, como já mencionado, não se tratam de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, tendo em vista que o abate e atividades decorrentes depende de uma previsão prévia de quantidade diária de produção, e somente em caráter muito excepcional, poderia se lançar mão de tal previsão legal, o que não é o caso, pois restou comprovado nos autos que habita extrapolação habitual da jornada.

Quanto à jornada, vejamos o que se extrai dos depoimentos dos Representantes das Reclamadas e da prova oral produzida.

O preposto da primeira Reclamada disse que os terceirizados cumprem uma jornada específica, de acordo com a necessidade do abate Halal, e o preposto das segunda e terceira Reclamadas afirmou que elas contatam a Averama, informando que seus empregados não devem se ativar em labor insalubre em jornada extraordinária, o que é evitado ao máximo.

A primeira testemunha apresentada pelo Ministério Público do Trabalho respondeu que ficava a semana toda na empresa, saindo apenas aos domingos. Informou que o abate Halal era realizado diariamente na Averama, normalmente ao longo de todo o dia, das 6h às 16h, podendo terminar um pouco antes, embora dificilmente isso ocorresse, não se estendendo após às 16h. A terceira testemunha indicada pelo MPT confirmou que o abate Halal na Averama era feito todos os dias, de segunda-feira a sábado, não havendo qualquer dia sem abate Halal.

Considerando-se o horário de trabalho informado pela primeira testemunha apresentada pelo MPT e o fato de que havia intervalo intrajornada de

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

uma hora e trinta minutos (conforme depoimentos prestados ao MPT, transcritos na petição inicial - fls. 04/06), verifica-se que não houve extrapolamento da décima hora de trabalho, pois o labor dava-se por oito horas e trinta minutos. Saliente-se que dos depoimentos prestados ao MPT mencionados, depreende-se, também, que havia pagamento regular de horas extras, não havendo qualquer prova de que houvesse trabalho sem a devida quitação.

Contudo, dado o labor em condições insalubres, sem prévia autorização das autoridades competentes para seu extrapolamento, determina-se às Reclamadas que se abstenham de exigir ou permitir que os trabalhadores que lhes prestem serviços, na qualidade de empregados ou terceirizados, ativem-se em sobrejornada em ambiente insalubre, nos termos do art. 60 da CLT, sob pena de incidência de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação de descumprimento, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT.

REFORMA-SE em parte, nos termos supra.

DISCRIMINAÇÃO

O MMº. Juízo de origem indeferiu o pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho, por entender que não restou demonstrada nos autos qualquer discriminação de trabalhadores que prestem serviços para a primeira reclamada na qualidade de seus empregados e porque não restou demonstrada qualquer ingerência da primeira nas segunda e terceiras reclamadas, já que a contratação, demissão e condução dos serviços realizados pertenciam às últimas. Dessa forma, concluiu que não se pode falar que as demissões procedidas tenham decorrido de discriminação da primeira

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

ré quanto a trabalhador terceirizado. Contudo, quanto à efetiva empregadora, entendeu pela existência de dispensa discriminatória em relação aos trabalhadores que prestaram depoimento junto ao Ministério Público do Trabalho, logrando este afastar a presunção de regular exercício de direito (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Assim, condenou a Cibal Halal e a Cial Halal, em sede de tutela inibitória, a se absterem, doravante, de discriminar seus empregados que laborem nos limites da competência territorial daquele órgão prolator, ou de qualquer forma puni-los, por prestar depoimento ou fazer denúncia ao Ministério Público do Trabalho, à Fiscalização do Trabalho ou ainda por exercer o seu direito constitucional de ação. Imposta a pena de multa cominatória no importe de R$20.000,00 para cada trabalhador prejudicado, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT, o que abrangerá, apenas, as dispensas eventualmente ocorridas a partir da data de publicação desta decisão.

Assevera o MPT que a assertiva contida na sentença, no sentido de que a primeira Reclamada não concorreu para a dispensa dos trabalhadores ouvidos em inspeção pelo Ministério Público do Trabalho está equivocada. Lembra que, na data da inspeção, não havia qualquer superior hierárquico da Cibal Halal/Cial Halal presente, tendo o supervisor Baye afirmado que estava viajando. Por outro lado, como registrado no relatório de inspeção, diz que foi acompanhado por empregados (inclusive o gerente de RH) da Averama durante toda a inspeção, tendo sido estes que presenciaram a oitiva dos empregados da Cibal Halal/Cial Halal. Diz que foi a primeira Reclamada que informou a Cibal Halal/Cial Halal acerca do ocorrido no dia da inspeção. Conclui que a Averama concorreu para a dispensa discriminatória dos empregados das segunda e terceira Reclamadas, devendo ser concedida a tutela inibitória também em relação a ela. Requer seja determinado que ela se abstenha de discriminar trabalhadores que lhe prestem serviços, seja na qualidade de empregados ou terceirizados, ou de qualquer forma

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

puni-los, por prestar depoimento ou fazer denúncia ao Ministério Público do Trabalho, à Fiscalização do Trabalho ou ainda por exercer o seu direito constitucional de ação, sob pena de incidência de multa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento.

Baye Ndiaga, supervisor de abate da Averama, esclareceu que a Averama lhe disse que tinha havido denúncia ao MPT acerca das condições de trabalho, mas não sabe quem denunciou e tampouco soube dizer o motivo da dispensa dos empregados das segunda e terceira Reclamadas após a inspeção do MPT.

Nada há para reformar na r. sentença, pois, efetivamente, não há prova nos autos de que houve discriminação dos empregados das segunda e terceira Reclamadas pela Averama, assim como não restou comprovado que esta discriminasse seus próprios empregados.

Outrossim, a primeira Reclamada não exercia qualquer ingerência na contratação e demissão dos empregados da Cibal Halal e da Cial Halal. O mero fato destas terem sido comunicadas sobre a denúncia feita perante o Ministério Público do Trabalho, por si só, não é suficiente para a conclusão de que tenham sido responsáveis pelas dispensas dos empregados que participaram do fato. Aos empregadores, tão-somente, coube a decisão de dispensá-los, não sendo possível assentir tenham as demissões efetivadas decorrido de discriminação da Averama quanto aos trabalhadores terceirizados.

Mantém-se.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

EFICÁCIA TERRITORIAL DA DECISÃO DE MÉRITO

O Ministério Público do Trabalho não se conforma com a decisão do MMº. Juízo de origem, que restringiu a eficácia dos pedidos acolhidos aos limites territoriais do órgão prolator, mediante aplicação do artigo 16 da Lei nº 7.347/85. Assevera que os efeitos da decisão em sede de ação civil pública não ficam adstritos aos limites territoriais do órgão prolator. Aduz que entendimento contrário ensejaria a criação de um novo Juízo, em afronta aos princípios do juiz natural e do devido processo legal (art. 5º, XXXVII, LIII e LIV da CF). Requer seja reconhecida a eficácia da decisão em todo o território nacional.

A discussão a respeito dos limites objetivos da coisa julgada produzida pela sentença transitada em julgado proferida em ação civil pública é matéria que se encontra pacificada no C. TST, consoante os termos da OJ 130 da SBDI-2, *in verbis*:

> *Ação Civil Pública. Competência Territorial. Extensão do Dano Causado ou a Ser Reparado. Aplicação Analógica do Art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; se for de âmbito supraregional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.*

Diante do exposto, porque a presente ação civil pública não possui efeito *erga omnes,* correta a r. sentença, quanto à aplicação do artigo 16 da Lei nº 7.347/85, que prevê: *"A sentença civil fará coisa julgada erga omnes,* ***nos limites da competência territorial do prolator****, exceto se o pedido for julgado improcedente por*

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova". (grifei)

Diante do exposto, não há que se falar em criação de um novo Juízo, tampouco em afronta aos princípios do juiz natural e do devido processo legal (art. 5º, XXXVII, LIII e LIV da CF).

Mantém-se.

TUTELA ANTECIPADA

Por entender que estão presentes todos os requisitos necessários para a antecipação da tutela quando do julgamento deste recurso, requer o Ministério Público do Trabalho que seja reconhecida a eficácia imediata da decisão no que diz respeito à tutela inibitória, determinando-se a imediata execução do julgado, com a formação da respectiva carta de sentença.

Depreende-se dos autos que o abate de frangos pelo método Halal representa um serviço especializado, já que exige procedimentos especiais. Também resta claro, conforme já decidido em tópico próprio, que é flagrante a ilicitude da terceirização dos serviços ligados ao abate de aves nas dependências da Averama, pois inseridos em sua atividade-fim. Outrossim, é evidente que o ritual islâmico exigido pelas leis religiosas dos países importadores não impedem a execução do serviço por empregados da empresa exportadora (a Averama, *in casu*), tendo em vista que impõe-se, apenas, a crença religiosa do responsável pela execução da tarefa, não havendo qualquer restrição quanto à nacionalidade do seu empregador. Este, apenas, deve observar o processo de abate pelo sistema Halal, que é supervisionado e certificado pelo Ministério

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

da Agricultura (MAPA) e pela Federação das Associações Muçulmanas do Brasil (FAMBRAS). Ressalte-se que certificação e supervisão são atribuições que não se confundem com a execução do abate propriamente dito, aí inserido o "sangramento".

Inexiste obstáculo religioso a impedir que o abate Halal seja efetuado por trabalhadores que detenham a qualidade jurídica de empregados de empresa brasileira, como é o caso da Averama. Inclusive, as segunda e terceira Reclamadas são sociedades limitadas constituídas conforme a legislação pátria, figurando em seu quadro societário, inclusive, sócios de nacionalidade brasileira, provavelmente, adeptos da religião muçulmana. Ou seja, a terceirização implementada pela Averama sempre possuiu sangradores que se ativaram em suas dependências no abate Halal, na condição, pelo menos no plano formal, de empregados de pessoa jurídica constituída em conformidade com as leis brasileiras (as segunda e terceira reclamadas). Tal particularidade nunca impediu ou obstaculizou a exportação da carne de frango industrializada no estabelecimento da Averama para os países importadores.

Pondero haver solução para o impasse: basta que a Averama responsabilize-se pela contratação direta dos responsáveis pela execução do abate Halal, optando, se necessário, por adeptos da religião muçulmana, delegando a supervisão e certificação dos procedimentos à empresa certificada segundo as leis islâmicas (caso das segunda e terceira reclamadas), de modo que seja confirmado o procedimento próprio, às nações importadoras, no sentido de que os alimentos foram produzidos em consonância com os preceitos religiosos ditados pelo Alcorão.

No entanto, tais considerações não justificam a antecipação dos efeitos da tutela, pois ausente o requisito legal do *periculum in mora*, sobretudo

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

considerando o risco de quebra de contratos já estabelecidos, prejuízos irreparáveis às empresas contratantes e desemprego para aqueles já contratados, mormente se houver reforma pela instância superior.

Dessa forma, não verifico a possibilidade de dano jurídico, situação de perigo atual, iminente e irreparável ou de difícil reparação em relação ao interesse tutelado, causa de prejuízo na demora da prestação jurisdicional definitiva, a fim de justificar o deferimento da tutela antecipada, consoante disposto no art. 273, I do CPC.

Mantém-se.

DANO MORAL COLETIVO

O Juízo de origem indeferiu a pretensão do Ministério Público do Trabalho de condenação das Reclamadas no pagamento de indenização por dano moral coletivo.

O MPT insiste no pleito, alegando que a lesão a diversos direitos difusos e coletivos foi demonstrada (adicional de transferência, discriminação de trabalhadores, intermediação de mão-de-obra, descaso em relação a normas de saúde e segurança do trabalho, ausência de anotação de CTPS, retenção de CTPS, pagamento de salários com atraso, ausência de assinatura de contracheques, alojamento em desacordo com a NR 24 do MTE, jornada extraordinária em ambiente insalubre, inclusive, ultrapassando o limite de dez horas diárias. Registra que as Reclamadas são solidariamente responsáveis pela reparação das lesões. Aduz que a lesão a número tão grande de direitos difusos e coletivos justifica a condenação das Reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Destaca que a ofensa é direta e muito

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

intensa no que diz respeito ao grupo de trabalhadores submetido às situações descritas, mas atinge, também, toda a sociedade, que assiste um nítido processo de precarização das relações de trabalho. Requer a condenação da primeira Reclamada ao pagamento de R$ 1.000.000,00, e das segunda e terceira Reclamadas de forma solidária ao pagamento de R$ 1.000.000,00, em virtude dos danos morais coletivos causados à sociedade.

O fundamento da reparação do dano moral coletivo está no artigo 5º, X, da CF assim redigido: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A Constituição Federal menciona pessoas no plural, denotando que o dano moral pode transcender o interesse individual e atingir a esfera coletiva. Como é regra de hermenêutica: a lei não contém palavras inúteis e, em se tratando de direitos fundamentais, a Constituição deve ser interpretada à luz do princípio da máxima eficiência (Canotilho). Além disso, a reparação coletiva do dano moral prestigia os princípios alinhavados no próprio artigo 1º da Constituição Federal: cidadania (inciso II), dignidade da pessoa humana (inciso III); do artigo 3º, da Constituição Federal: construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I), garantia do desenvolvimento nacional (II) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV) e artigo 4º: prevalência dos direitos humanos (II).

O art. 170 da Constituição brasileira é claro ao estipular que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social",

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

observados, dentre outros, os princípios da função social da propriedade (inciso III) e da busca do pleno emprego (inciso VIII). O Código Civil também se pronuncia a respeito da função social do contrato (art. 421 e § 1º, art. 1.228).

Cumpre verificar que o próprio Direito Civil avançou no reconhecimento da situação de que vivemos em uma "sociedade de produção em massa". Atualmente, nos termos dos arts. 186 e 187 do Código Civil, aquele que, ultrapassando os limites impostos pelo fim econômico ou social, gera dano.

Atualmente, a legislação infraconstitucional prevê a possibilidade de reparação do dano moral coletivo no artigo 6º, VI da Lei 8078/90, assim redigido: "a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos".

O artigo 81, da Lei 8078/90, define, por meio de interpretação autêntica, os interesses transindividuais, do qual o interesse coletivo é uma das suas espécies.

A jurisprudência trabalhista vem reconhecendo a existência do dano moral coletivo nas relações de trabalho, in verbis:

"DANO MORAL COLETIVO - POSSIBILIDADE. Uma vez configurado que a ré violou direito transindividuais de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade" (Acórdão 1ª T., RO 5309/2002,

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

origem 2ª VT de Marbá/PA, julgado em 17.12.2002, DOEPA 19.12.2002, Relato Juiz Convocado Luís José de Jesus Ribeiro).

Na ocorrência de dano de natureza social surge a necessidade de se apenar o autor do ilícito, para recuperar a eficácia do ordenamento, pois um ilícito não é mero inadimplemento contratual e o valor da indenização, conforme prevê o art. 944, do CC, mede-se pela extensão do dano, ou seja, considerando o seu aspecto individual ou social.

Dos pedidos formulados, houve reconhecimento de ilicitude da terceirização, de manutenção das CTPSs de seus empregados, pelas segunda e terceira Reclamadas, de falta de pagamento de adicional de transferência pelas segunda e terceira Reclamadas e de prestação de horas extras em condições insalubres pelos terceirizados (não excedentes da décima diária). Reconheceu-se, ainda, a existência de dispensa discriminatória por parte das segunda e terceira Reclamadas, em relação aos trabalhadores que prestaram depoimento junto ao Ministério Público do Trabalho.

Diante disto, não há que se falar em trabalho exaustivo. Ressalte-se que os trabalhadores possuem a CTPS anotada, há fruição regular de intervalo intrajornada, os salários e demais direitos trabalhistas são regulamente pagos (inclusive horas extras prestadas), são fornecidos EPIs, alimentação adequada e alojamentos adequados. A retenção da CTPS pelo empregador, apesar de se tratar de ilícito, não gera dano moral coletivo, já tendo sido determinado que a empregadora abstenha-se de reter o documento obreiro. A prova oral produzida tampouco evidencia condições degradantes de trabalho. Ao revés, dos depoimentos prestados pode-se concluir que havia boas condições de moradia e de alimentação, assim como, observadas as condições de higiente

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

necessárias e o regular pagamento dos haveres trabalhistas. Não ficou demonstrada a exigência de jornadas exaustivas, imposição de condições degradantes de trabalho ou violação a normas de segurança e saúde do trabalhador. A ausência de manutenção de registros de jornada no período que antecede a fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho, por si só, não demonstra a imposição de jornadas exaustivas aos trabalhadores, a acarretar dano moral coletivo.

Contudo, resta configurado o dano moral coletivo decorrente da contratação ilícita adotada pelas reclamadas, pois se trata de irregularidade que se reveste de gravidade suficiente para repercutir sobre valores fundamentais da coletividade. A hipótese dos autos evidenciou a responsabilidade das Reclamadas pelo dano moral coletivo infligido à coletividade: terceirização ilícita de atividade-fim referente ao abate de frangos, trazendo prejuízos trabalhistas, econômicos e sociais. A Averama, ao terceirizar irregularmente atividade-fim, negou aos terceirizados o recebimento dos benefícios e vantagens concedidos aos seus empregados.

O dano moral coletivo difere do dano moral individual, pois atinge valores sociais pela lesão sofrida por uma coletividade, considerada em seu caráter transindividual. Não se trata de lesão a valores íntimos, pessoais de cada indivíduo (honra, fama, dignidade...), já que o dano moral coletivo é visto por todos (é externo), na medida em que toda a sociedade sofre as consequências da lesão perpetrada. Registre-se, ainda, que a responsabilidade nos casos de dano moral coletivo é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa.

É o caso dos autos. Ora, objetivando, unicamente, atender exigências supostamente impostas por consumidor externo e, assim, obter vantagens

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

comerciais, a Averama, deliberadamente, transferiu parte de sua linha de produção para as segunda e terceira Reclamadas, utilizando-se, irregularmente, de mão-de-obra terceirizada na consecução de atividade-fim. Trata-se de forma de contratação que viola valores fundamentais da ordem jurídico-trabalhista (fundada essencialmente na relação bilateral existente entre empregado/empregado), com repercussão sobre toda a categoria de trabalhadores, pois tem como um dos seus principais efeitos danosos o enfraquecimento da atuação sindical. Assim, resta configurada conduta antijurídica passível de ensejar dano moral coletivo, pois a intermediação de mão-de-obra, na presente hipótese, ocorreu de forma fraudulenta.

A terceirização, se realizada sem limitações, provoca inevitável rebaixamento nas condições de trabalho, quer economicamente, quer no tocante ao meio ambiente do trabalho, devendo ser acentuado o acerto da Súmula 331, I e III, do TST. Para a Constituição Federal, a terceirização sem limites não é compatível com a ordem jurídica brasileira. Portanto, quando ilicitamente utilizada, afronta aos princípios e regras essenciais que regem a utilização da força do trabalho, extrapolando o universo dos trabalhadores diretamente contratados de forma irregular, já que produz impacto no universo social mais amplo, atingindo uma gama expressiva de pessoas e comunidades circundantes à vida e espaço laborativos. Assim, são ultrapassados os interesses dos empregados envolvidos, para alcançar os trabalhadores em caráter amplo, genérico e massivo. Configura-se, pois, o dano moral coletivo. Nesse contexto, o indeferimento do pleito de condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo implicaria violação ao art. 1º, III e IV, da CF.

Cita-se decisão do C. TST que enfrente a problemática da terceirização irregular de atividade-fim e dano moral coletivo:

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

> *"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO - DANO MORAL COLETIVO - REPARAÇÃO - POSSIBILIDADE - AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA - OFENSA AO VALOR SOCIAL DO TRABALHO - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA PARA SERVIÇOS LIGADOS A ATIVIDADE FIM DA EMPRESA. A reparação por dano moral coletivo visa a inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, com o fim de coibir a contratação ilícita de mão de obra para serviços ligados a atividade-fim, por empresa interposta, no ramo da construção, para prevenir lesão a direitos fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT, com o fim de coibir a prática e reparar perante a sociedade a conduta da empresa, servindo como elemento pedagógico de punição. Recurso de revista conhecido e provido, para restabelecer a r. sentença, que condenou a empresa a pagar o valor de R$50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT."* (RR-572/2005-018-10-00.5, Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 08/05/09)

Considerando-se a capacidade econômica dos ofensores, condena-se as reclamadas, solidariamente (arts. 186, 927 e 942, parágrafo único, do CC) ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais), suficiente a atender ao caráter pedagógico da condenação, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Juros e correção monetária a partir da publicação do presente acórdão, nos termos da Súmula nº 11 deste E. TRT, aplicada analogicamente.

Reforma-se, para deferir indenização por dano moral coletivo, nos termos supra.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

3 CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, parcialmente vencido o Exmo. Desembargador Célio Horst Waldraff quanto à tutela, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação: a) declarar a responsabilidade solidária das Reclamadas; b) determinar que as segunda e terceira Reclamadas abstenham-se de reter as CTPS's de seus empregados por mais de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de incidência de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, em relação a cada obrigação descumprida e a cada constatação de descumprimento, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT; c) determinar às Reclamadas que se abstenham de exigir ou permitir que os trabalhadores que lhes prestem serviços, na qualidade de empregados ou terceirizados, ativem-se em sobrejornada em ambiente insalubre, sob pena de incidência de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação de descumprimento, reversível ao FAT ou a outra entidade de indicação do Juízo, neste caso, com prévia anuência do MPT; e d) condenar as Reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, com juros e correção monetária a partir da publicação do presente acórdão.

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447

Custas, acrescidas, pelas Reclamadas, sobre o valor de R$ 100.000,00, também acrescido à condenação, no importe de R$ 2.000,00 (art. 789 da CLT).

Intimem-se.

Curitiba, 05 de fevereiro de 2013.

ADAYDE SANTOS CECONE
DESEMBARGADORA RELATORA

CMOM 141212**

Documento assinado com certificado digital por Adayde Santos Cecone - 18/02/2013
Confira a autenticidade no sítio www.trt9.jus.br/processoeletronico
Código: 4D2S-DM17-3513-3447