



**DANO MORAL COLETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO: A
RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR PELA FALTA DE BANHEIROS E
ASSISTÊNCIA MÍNIMA**

**COLLECTIVE MORAL DAMAGE IN THE WORKPLACE: EMPLOYER
ACCOUNTABILITY FOR LACK OF RESTROOMS AND MINIMAL ASSISTANCE**

Semião Pedro Pereira¹
Elizeu Luiz Toporoski²

RESUMO

Este artigo tem por objetivo geral refletir sobre a configuração de dano moral coletivo em virtude da não disponibilização de banheiros e condições mínimas de trabalho aos empregados em atividades externas. Trata-se de violação à Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego, que busca assegurar condições sanitárias adequadas e conforto no ambiente de trabalho. Com esse propósito, tem-se a intenção de estabelecer uma conexão entre o Direito do Trabalho e a dignidade humana, além de explorar os danos morais individuais e coletivos resultantes da transgressão dos direitos fundamentais dos trabalhadores. E, também, pretende-se examinar como a jurisprudência aborda a viabilidade do dano moral coletivo quando um empregador omite a oferta de condições sanitárias adequadas e mínimas para aqueles que exercem suas atividades em ambientes distintos da sede do empregador. Metodologicamente o estudo classifica-se como dedutivo, descritivo e bibliográfico. Constatou-se que a inobservância às normas que asseguram acesso a sanitários adequados e assistência mínima para proporcionar um ambiente de trabalho sadio gera danos de natureza extrapatrimonial, que transcendem a esfera individual. Por isso os Tribunais brasileiros vêm reconhecendo que a violação à NR 24 gera danos coletivos, pois ao não ofertar condições sanitárias adequadas e condições mínimas de laborar aos trabalhadores, mormente aqueles que estão em atividade externas, viola a dignidade do trabalhador, atingindo toda a coletividade.

Palavras-chave: dano moral; dano moral coletivo; condições sanitárias; norma reguladora; labor externo.

¹Graduado em Direito da Universidade do Contestado, Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: semiao.pereira@aluno.unc.br

²Mestre em Direito. Professor do curso de Direito da Universidade do Contestado, Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: elizeu.toporoski@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1283-9094>

ABSTRACT

The general objective of this article is to reflect upon the configuration of collective moral damage arising from the lack of restroom facilities and minimum working conditions for employees engaged in external activities. This constitutes a violation of Regulatory Norm No. 24 of the Ministry of Labor and Employment, which seeks to ensure adequate sanitary conditions and comfort in the workplace environment. With this purpose in mind, the intention is to establish a connection between Labor Law and human dignity, as well as to explore the individual and collective moral damages resulting from the infringement of workers' fundamental rights. Furthermore, the aim is to examine how jurisprudence addresses the feasibility of collective moral damage when an employer fails to provide appropriate and minimal sanitary conditions for those engaged in activities outside the employer's premises. Methodologically, the study is classified as deductive, descriptive, and bibliographical. It is evident that the non-compliance with norms ensuring access to suitable restrooms and minimal assistance to create a healthy work environment leads to damages of a non-material nature that transcend the individual sphere. Thus, Brazilian courts have been acknowledging that the violation of Regulatory Norm No. 24 results in collective damages, as the failure to provide proper sanitary conditions and minimum working conditions to employees, especially those engaged in external activities, violates the worker's dignity and affects the entire collective.

Keywords: moral damage; collective moral damage; sanitary conditions; regulatory norm; external labor.

Artigo recebido em: 21/09/2023

Artigo aceito em: 25/10/2023

Artigo publicado em: 05/12/2024

Doi: <https://doi.org/10.24302/acaddir.v6.5043>

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho desempenha um papel de suma relevância na garantia da dignidade humana no meio ambiente de trabalho, pois ao estabelecer normas e regulamentações que protegem os trabalhadores, como salário justo, jornada de trabalho adequada e condições seguras de labor, visa resguardar que cada indivíduo seja tratado com respeito. Por conseguinte, ao reconhecer a importância da dignidade humana, o referido ramo do Direito busca prevenir a exploração, o abuso e a discriminação, promovendo relações laborais justas que contribuem não apenas para o sustento financeiro, mas também para o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores, o que perpassa pela disponibilização de condições adequadas de labor, alcançando a observância a normas de saúde, segurança e higiene no trabalho.

2753

Ao presente estudo interesse a reflexão sobre a eventual responsabilização do empregador, por danos morais de natureza coletiva, quando deixa de ofertar aos trabalhadores em atividade externas acesso às instalações sanitárias adequadas, prática que, infelizmente, ainda é comum na seara laboral.

A carência de instalações sanitárias e condições mínimas para os trabalhadores envolvidos em atividades externas evidencia uma preocupante violação aos direitos fundamentais, na medida em que a ausência de acesso a banheiros adequados não apenas compromete a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também atinge sua dignidade intrínseca, expondo-os a situações constrangedoras e prejudicando sua qualidade de vida no ambiente laboral.

Não bastasse isso, a omissão do empregador na disponibilização de condições adequadas de labor reflete a violação a normas básicas de segurança e higiene, ressaltando a desvalorização das condições de trabalho e a desatenção às necessidades humanas mais básicas, independentemente do ambiente em que desempenhem suas atividades.

Portanto, busca-se responder à seguinte indagação: a omissão do empregador, na disponibilização de instalações sanitárias adequadas e condições mínimas de labor aos trabalhadores em atividades externas, enseja a condenação por danos morais coletivos, por afronta à dignidade humana?

Desta feita, tem-se como objetivo geral refletir sobre a configuração de dano moral coletivo em virtude da não disponibilização de banheiros e condições mínimas de trabalho aos empregados em atividades externas. E, como objetivos específicos busca-se relacionar o Direito do Trabalho à dignidade humana; discorrer sobre o dano moral individual e coletivo decorrente da violação de direitos fundamentais do trabalhador; e, ainda, verificar como se posiciona a jurisprudência acerca do cabimento do dano moral coletivo quando o empregador deixa de ofertar condições sanitárias adequadas e condições mínimas para o labor daquele que trabalha em ambiente diverso do estabelecimento do empregador.

Destarte, e para alcançar os objetivos supra, adota-se como método de abordagem o dedutivo e, com método de procedimento, pauta-se no método descritivo, sendo utilizada, ainda, a técnica de pesquisa da revisão bibliográfica, pois se busca na doutrina, legislação e jurisprudência fundamentos para a reflexão proposta.

2 DIREITO DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA

O Direito do Trabalho tem como principal característica a proteção ao trabalhador, peculiar e inerente à própria história e que visa oferecer mecanismos para compensar as desigualdades socioeconômicas entre empregado e empregador. Por conseguinte, quando o empregador deixa de efetivar a proteção ao trabalhador, viola princípio basilar do Direito, além de afrontar a dignidade do trabalhador, motivo pelo qual as discussões acerca da saúde, segurança do trabalho e higiene são de grande relevo e demonstram a evolução da tutela estatal.

É indubitável que a atenção à saúde e segurança dos trabalhadores possui raízes antigas e persiste até os dias atuais. Aproximando-se do século XVIII, escasseavam as considerações e o respeito pelos trabalhadores por parte dos empregadores, que impunham jornadas extensas, resultando em prejuízos ao bem-estar e à saúde daqueles que desempenhavam suas atividades nas fábricas (DELGADO, 2021).

De acordo com Nascimento (2013), o Estado nem sempre teve como prioridade proteger os trabalhadores, uma vez que em períodos como a Antiguidade e a Idade Média, não havia um sistema de normas jurídicas específicas relacionadas ao Direito do Trabalho. No entanto, a Revolução Industrial, um marco histórico para esse campo do direito, trouxe à tona as primeiras legislações trabalhistas destinadas a resguardar mulheres e menores do abuso e exploração que enfrentavam. A partir desse ponto, um número considerável de regulamentações foi gradualmente implementado, como exemplo a "Lei de Peel" (1802) na Inglaterra, que protegia os menores em fábricas ao limitar sua jornada de trabalho a 12 horas; na França (1814), onde se proibiu o trabalho para menores com menos de 8 anos; na Alemanha (1833), onde surgiram as leis sociais de Bismarck; e na Itália (1866), com leis visando à proteção do trabalho de mulheres e menores, entre outras medidas relevantes.

Entretanto, a primeira Constituição a abordar o Direito do Trabalho foi a Constituição do México, em 1917, que regulamentou uma série de questões trabalhistas, como a duração diária de trabalho de 8 horas, a limitação de 7 horas para o trabalho noturno, a proibição de trabalho para menores de 12 anos, a restrição da jornada para menores de 16 anos a 6 horas, o estabelecimento de períodos de descanso semanais, proteções à maternidade, direito a salário mínimo, igualdade

salarial, segurança contra acidentes laborais, além do direito de associação sindical, greve, conciliação e arbitragem de conflitos, indenização em caso de dispensa e seguros sociais, todos esses aspectos delineados no artigo 123 da Constituição. Contudo, foi a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, que é amplamente considerada a base para as democracias sociais, tendo impacto significativo em toda a Europa (MARTINS, 2023).

Ainda em 1919, as intensas manifestações dos operários e as reivindicações expressas em vários congressos de trabalhadores durante a Primeira Guerra Mundial influenciaram a Conferência da Paz de 1919, realizada pela Sociedade das Nações, a estabelecer, através do Tratado de Versalhes, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo principal da OIT era proporcionar uma abordagem padronizada para as questões laborais, fundamentada nos princípios de justiça social (OLIVEIRA, 2011).

Portanto, a norma que constituiu a OIT em seu preâmbulo enfatiza que “[...] existem condições de trabalho que implicam para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e harmonia universais [...]”. Segundo Oliveira (2011) a OIT tem como objetivos a elevação de vida e a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações, motivo pelo qual dispõe de inúmeras Convenções que tratam direta e indiretamente da proteção jurídica à saúde dos trabalhadores, a exemplo do amparo à maternidade, das prestações em casos de acidente do trabalho, da prevenção e riscos de intoxicação provocadas pelo benzeno, da segurança e higiene nos trabalhos portuários, da segurança e saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho, da segurança e saúde na construção, do trabalho noturno, dentre outras.

No ordenamento jurídico, e considerando a vigente Constituição da República, promulgada em 1988, tem-se a proteção à saúde e segurança do trabalhador como direito fundamental. Apenas para ilustrar, tem-se o art. 7º, inciso XXI, da Constituição, o qual estipula como um direito dos trabalhadores, tanto urbanos quanto rurais, a diminuição dos riscos inerentes ao labor por intermédio de normas que regulamentam a saúde, a higiene e a segurança (BRASIL, 1988).

Explorando a questão do ambiente de trabalho, sua conceituação abarca o espaço no qual o indivíduo obtém os recursos para sua subsistência, englobando locais como estabelecimentos empresariais, cenários urbanos no caso de atividades

externas e até mesmo o domicílio do trabalhador em situações de trabalho remoto. Adicionalmente, alguns estudiosos ampliam essa definição para incluir o conceito de ambiente artificial, referindo-se ao espaço físico moldado de forma contínua pela intervenção humana, com o objetivo de sustentar a vida em sociedade (BARROS, 2016).

Portanto, o meio ambiente de trabalho alcança todos os trabalhadores, sem distinção de sexo, gênero e cor, sem distinguir o regime, podendo ser celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie.

Não bastasse isso, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, primeiro parágrafo, garante a todos os cidadãos o direito a um "meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida", impondo tanto ao Poder Público quanto à coletividade a responsabilidade de defendê-lo e preservá-lo para as gerações presentes e futuras (BRASIL, 1988). Conseqüentemente, essa garantia estende-se igualmente ao meio ambiente de trabalho (DELGADO, 2021).

Outrossim, é preciso lembrar que a saúde, segundo Nascimento (2013), e observando a definição proposta pela Organização Mundial da Saúde, vai muito além da ausência de doenças e enfermidades, pois presume o completo bem-estar, físico, mental e social.

A segurança do trabalho, por sua vez, pode ser definida como medidas que buscam assegurar condições específicas no ambiente de trabalho, com vistas a assegurar o trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional (NASCIMENTO, 2013).

Exatamente por isso as normas infraconstitucionais, dentre elas a Consolidação das Leis do Trabalho, trazem disposições específicas sobre a questão. Por exemplo, o retromencionado diploma de lei, em seu Capítulo V, dispõe sobre a Segurança e a Medicina do Trabalho, onde fixa condições garantidoras de saúde e segurança dos trabalhadores no aspecto preventivo, bem como no aspecto protetivo, dentro do ambiente de trabalho. Além disso, visa à recuperação e preservação da integridade psicofísica (MACHADO; ZAINAGHI, 2015). Logo, a prevenção é a forma mais eficaz para garantir a saúde e a integridade física do trabalhador. Diversas são as normas que visam a esta proteção, incumbido ao empregado e ao empregador cumpri-las.

Dando seguimento, vale lembrar que, segundo a OIT, quatro são os pilares fundamentais para a proteção do trabalhador: a eliminação do risco, em que em primeiro plano seria a mais eficaz; em segundo plano, a eliminação da exposição do trabalhador ao risco; num terceiro momento, o isolamento da atividade de risco; e, por último, a proteção do trabalhador, ou seja, a neutralização dos agentes agressivos, por intermédio de equipamento de proteção individual (EPI) (BARROS, 2016).

Acrescenta Barros (2016, p. 846) que a primeira medida prevista na CLT se encontra consagrada no art. 160, em que “[...] proíbe que o estabelecimento inicie suas atividades sem prévia autorização das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de Segurança e Medicina no Trabalho”, sendo o Ministério do Trabalho e Emprego a autoridade competente, conforme artigo supracitado.

Outro claro exemplo é o art. 168 da mesma norma, que traz a segunda medida protetiva, qual seja, o exame médico, devendo o empregado se sujeitar a exames médicos em sua admissão e desligamento, bem como periodicamente, devendo o empregador arcar com os custos (BARROS, 2016).

Portanto, a CLT abarca uma série de dispositivos cuja finalidade é assegurar a preservação a saúde, segurança e higiene no trabalho, sendo as acima expostas apenas exemplos da preocupação com a tutela do trabalhador, demonstrando um compromisso com a dignidade humana no contexto das relações de trabalho e emprego.

Desta feita, o fundamento de tais normas, dentre outras, que visam resguardar o trabalhador, é assegurar a sua dignidade, princípio consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, o que evidencia sua importância para nossa sociedade. A Constituição Federal Brasileira estabelece ainda, em seu art. 5º, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (direito fundamental), assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (garantia fundamental) (BRASIL, 1988).

A dignidade da pessoa humana assume uma posição de suma importância no contexto do ambiente de trabalho, refletindo a essência dos direitos fundamentais que devem ser respeitados e promovidos em todas as interações laborais. Reconhecer a dignidade de cada indivíduo no ambiente de trabalho implica em garantir condições que vão além do mero cumprimento de tarefas, abrangendo o respeito à integridade

física, mental e emocional dos trabalhadores, além de considerar o acesso a um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio, bem como a promoção de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional (DELGADO, 2021).

Destarte, verifica-se que o Direito do Trabalho exerce importante papel na proteção da dignidade dos trabalhadores, na medida em que suas regulamentações, que abrangem desde a contratação até a cessação do vínculo empregatício, esse visam assegurar condições justas, seguras e respeitosas no ambiente de trabalho, o que, somado à possibilidade de responsabilização do empregador por danos morais, evidencia a relevância do referido ramo do Direito na atualidade, como se passa a expor no próximo tópico.

3 DANO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO: FUNDAMENTOS LEGAIS E ALCANCE

A primeira questão a ser ressaltar, nesse ponto, é que o dano extrapatrimonial ou moral, diferentemente do que acontece no dano patrimonial ou material, no qual a vítima sofre uma lesão aos seus bens físicos, esbarra-se na dificuldade de se mensurar as proporções da lesão sofrida pela vítima, uma vez que tal dano possui um caráter subjetivo.

De fato, e como bem lembra Martins (2023), caracterizar o dano moral torna-se até mesmo difícil na medida em que, mesmo em situações semelhantes, os efeitos diferenciam-se no íntimo de cada indivíduo, impedindo o observador de ter a exata dimensão do tamanho dos prejuízos causados no interior de quem o sofre.

Tal dificuldade de caracterização do dano moral é apontada por Venosa (2019) a elementos que prejudicam a caracterização do dano extrapatrimonial, dentre as quais cita a falta do efeito durável do dano, a dificuldade inclusive para identificação do dano moral, a indeterminação dos lesados, a impossibilidade de se avaliar monetariamente a extensão do dano, dentre outros. Contudo, o Direito é unânime em admitir a lesão a danos de natureza extrapatrimonial, como a honra, a imagem, o nome, dentre outros.

Isso se deve porque o Direito, como ciência humana, caminha de acordo com o comportamento da sociedade. Por isso cada norma jurídica nasce em detrimento dos anseios e necessidades de um povo. No Brasil, a figura da reparação pelo dano

extrapatrimonial surgiu de acordo com o desenvolvimento social, que passou a trazer consigo conflitos entre indivíduos que extrapolavam a esfera patrimonial, atingindo a honra, intimidade e outros direitos da personalidade (DELGADO, 2021).

Ademais, a Constituição Federal de 1988, exatamente por proteger os direitos fundamentais do indivíduo, foi denominada de Constituição Cidadã, no que trouxe em seu texto, mais especificamente no art. 5º, incisos V e X, expressa previsão no sentido de ser devida à reparabilidade da lesão à moral (MARTINS, 2023).

Essa proteção aos valores íntimos do ser humano caracteriza o homem e encontra amparo nos princípios constitucionais que norteiam as relações humanas, a exemplo da isonomia, não discriminação, dignidade da pessoa humana, dentre outros. Por isso Santos (2016) observa que o dano extrapatrimonial está intrinsecamente relacionado aos direitos da personalidade, o que justifica a sua tutela também no âmbito trabalhista.

Desta feita, a indenização por dano moral não visa apenas compensar os sentimentos negativos experimentados pelo ofendido, mas também tem por escopo desestimular novas agressões ao ofensor e também à sociedade, nesse caso a empresária, que ao ter conhecimento acerca da abrangência das punições, com maior probabilidade se adequará aos limites impostos pela lei (SANTOS, 2016). Assim, resta evidenciado o caráter pedagógico da medida, ou seja, da reparação dos danos de natureza imaterial.

No Direito do Trabalho, embora seja mais comum a discussão acerca do dano moral em acidentes de trabalho, Delgado (2021) lembra que pode ter uma origem mais ampla, não decorrendo apenas de condições que violem a intimidade, privacidade ou dignidade do trabalhador, mas puramente da omissão no cumprimento da norma trabalhista.

Com efeito, o trabalhador, inserido na dinâmica da relação hierárquica, indubitavelmente ocupa uma posição mais vulnerável, frequentemente marcada por carências econômicas, tornando-se assim a parte mais suscetível a sofrer danos morais decorrentes do contexto laboral. A título de exemplo, tais danos podem resultar de difamação ou calúnia, particularmente em situações de demissão manifestamente injusta, embora também possa ocorrer quando o empregador lança mão de uma demissão sumária e infundada, que prejudica a reputação do trabalhador. Em circunstâncias nas quais uma alegação justificável é minuciosamente examinada,

torna-se claro que o trabalhador em questão não estava envolvido ou que a infração não constituía uma falta grave de fato.

Não se deve negligenciar, ademais, que o Direito do Trabalho emergiu com a missão primordial de concretizar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, um princípio consagrado constitucionalmente e que estava ausente no âmbito do Direito Civil, resultando na possibilidade de redução dos custos da força de trabalho e, por consequência, na exploração do trabalhador (MARTINS, 2023).

Assim, embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade consagrados na Constituição Federal, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial (BARROS, 2016). É a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.

Semelhantes são os ensinamentos de Delgado (2021), ao mencionar que o dano moral decorrente de violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas são situações que certamente podem ocorrer no âmbito das relações de emprego e, conseqüentemente, passíveis de serem reparadas.

Bohn, Leite e Vieira (2019) complementam que o dano moral ocorre quando o empregador prejudica de forma intencional a intimidade, a moral ou a privacidade do trabalhador, resultando em constrangimento e humilhação pública. Isso leva a presumir que o trabalhador sofre danos psicológicos, como angústia, tristeza e outros, causando um prejuízo direto à sua dignidade. Em outra perspectiva, o dano moral refere-se a danos que afetam a pessoa, não envolvendo danos ao seu patrimônio. Esses danos incluem violações dos direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem e o bom nome, conforme estabelecido nos artigos 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal. Esses danos causam dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação à pessoa afetada.

Não obstante, verifica-se que em relação ao conceito de dano moral nas relações de emprego, este em nada se difere daquela típica conceituação oriunda da responsabilidade civil. Ademais, o indivíduo enquanto trabalhador não perde sua condição de indivíduo, menos ainda deixa de ser detentor dos direitos Constitucionais que lhe são garantidos.

Por isso Delgado (2021) elenca inúmeras situações nas fase pré-contratual, contratual e pós-contratual que podem ensejar indenização por dano moral no ambiente de trabalho, a exemplo da dinâmica da seleção e da contratação, a prática do assédio sexual ou moral, a divulgação de nomes e dados contratuais de empregados; o uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas, a afronta a inviolabilidade física e à segurança ou estresse acentuado, a anotação desabonadora em Carteira de Trabalho, a dispensa discriminatória, dentre outras.

Semelhantes são as lições de Carvalho (2021), que complementa destacando ser de fundamental importância que a Justiça do Trabalho reconheça a necessidade de reparação civil de danos mesmo na fase pré-contratual. Esta medida se revela crucial para salvaguardar os direitos e a dignidade dos trabalhadores desde o momento inicial das relações laborais.

Destaca o autor retromencionado, ainda, que ao estender a proteção legal a esta etapa, assegura-se que os indivíduos não sejam expostos a práticas injustas, discriminatórias ou abusivas por parte dos empregadores, mesmo antes da formalização do vínculo empregatício (CARVALHO, 2021). Dessa forma, promove-se um ambiente laboral mais equitativo e condizente com os princípios fundamentais que regem as relações de trabalho, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e respeitosa para com seus cidadãos.

Em meio a esse cenário é que se reconhece não apenas o dano moral de natureza individual, ou seja, aquele que decorre da violação de direitos do trabalhador. Há, também, o dano moral de natureza coletivo, que possui peculiaridades que se destacam em natureza da relação jurídica.

Portanto, no âmbito do Direito do Trabalho o conceito de dano moral coletivo assume relevância ao abordar situações em que direitos e interesses não apenas de indivíduos, mas também de grupos de trabalhadores são prejudicados, ou seja, em que as ofensas e violações transcendem o âmbito pessoal e afetam a integridade moral de uma coletividade. Pode surgir, por exemplo, em casos de descumprimento sistemático de normas trabalhistas, exposição a condições degradantes ou assédio generalizado, dentre outras.

Deve-se ainda salientar que as hipóteses de dano moral coletivo por violação a direitos coletivos são bem mais numerosas e frequentes na Justiça do Trabalho se comparada a outros ramos do Direito. Comumente são levadas situações de

exploração do trabalho infantil, trabalho em condição análoga à de escravo, dentre outras (SAMPAIO, 2017).

Ainda e de acordo com a definição dada pelo art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável ao microsistema de tutela dos direitos coletivos no ordenamento jurídico pátrio, são três os tipos de interesses transindividuais: os direitos difusos, os direitos coletivos e os individuais homogêneos.

Direito Coletivo *latu sensu* seriam todos os interesses transindividuais, de maneira abrangente, eis que pertencem à grupo, e não a indivíduo. Nesse sentido, Sampaio (2017) ensina que os direitos transindividuais, em uma abordagem ampla, são caracterizados pela sua indivisibilidade e pela ausência de titulares individuais específicos, uma vez que não são de propriedade de indivíduos isolados, mas sim de grupos, categorias ou classes de pessoas.

Trata-se direito coletivo de termo que designa, ao mesmo tempo, gênero e espécie. Logo, “a expressão ‘interesses coletivos’ é equívoca porque designa ao mesmo tempo o gênero de uma das espécies. Pode ser usada como sinônimo de interesse transindividual para indicar uma das espécies desse direito” (GONÇALVES, 2017, p. 08).

Os direitos difusos, segundo Cavalcante (2015), materializam poderes de titularidade coletiva, atribuídos genericamente a todas as formações sociais. Esses direitos fundamentam-se no princípio da solidariedade universal.

Nunes (2015, p. 898) complementa que os “direitos difusos são aqueles cujos titulares não são determináveis. Isto é, os detentores do direito subjetivo que se pretende reger e proteger são indeterminados e indetermináveis”.

Anote-se que o fato de os titulares do direito serem indetermináveis não quer dizer, no entanto, que alguma pessoa em particular não sofra ameaça ou dano concreto, mas tão somente que se trata de espécie de direito que merece especial proteção, visto que atinge simultaneamente a todos. Já os direitos coletivos, conforme Destefenni (2015), são indivisíveis assim como os direitos difusos. Porém, enquanto os difusos interessam a um número indeterminável de pessoas, os direitos coletivos pertencem a um grupo, categoria ou classe, razão por que seus titulares são determináveis.

Por sua vez, os direitos individuais homogêneos, consoante Destefenni (2015), não são, em sua essência, coletivos, mas individuais, divisíveis, passíveis de

fracionamento e de serem tutelados no âmbito do processo coletivo. Desse modo, não se trata de tutela de direitos coletivos, mas de tutela coletiva de direitos.

Destarte, e feitas tais considerações, vale ressaltar que ao presente estudo, porém, cumpre averiguar se a violação a direitos coletivos por parte do empregador que deixa de ofertar condições sanitárias adequadas ao trabalhador em atividades externas, pode ser responsabilizado por danos morais coletivos, objeto da próxima sessão.

4 DANO MORAL COLETIVO PELA VIOLAÇÃO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE NO AMBIENTE DE TRABALHO: DA NR 24

Como visto alhures, o Direito do Trabalho busca assegurar ao trabalhador direitos básicos que, em última análise, tem por objetivo assegurar a dignidade humana no ambiente de trabalho. Por conseguinte, questões como segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho ganha relevo, sendo a não disponibilização, pelo empregador, de condições mínimas para resguardar a integridade conduta violadora de direitos.

Contudo, antes de se averiguar a (im)possibilidade de dano moral coletivo quando o empregador deixa de ofertar banheiros e assistência mínima ao trabalhador, em especial nas atividades externas, faz-se necessário tecer algumas considerações sobre os fundamentos da segurança e saúde do trabalho, objeto do próximo tópico.

4.1 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança do trabalho é a ciência que atua na prevenção dos acidentes decorrentes dos fatores de risco ocupacionais. Logo, pode ser compreendida como as medidas voltadas a minimizar os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, sem prejuízo da proteção à integridade física e psíquica do trabalhador e à sua capacidade laboral, como dito alhures.

Para Oliveira (2011, p. 111), a segurança e saúde do trabalhador “visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido”. Desta feita, compete ao empregador reunir esforços para assegurar ao trabalhador um meio

ambiente de trabalho sadio, promovendo a redução de todos os fatores de risco que podem comprometer a saúde do trabalhador, tanto que há inúmeras convenções da OIT que se preocupam com a questão, a exemplo da Convenção nº 115, que versa sobre radiações ionizantes, e a de nº 148, sobre riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, dentre outras.

Ainda, e como bem enfatiza Benite (2014, p. 19), segurança e saúde no trabalho decorre exatamente da compreensão dos conceitos de “segurança” e de “saúde”, está definida como o “bem-estar físico, mental e social”, não sendo a mera ausência de enfermidades, como já dito alhures, e a segurança compreendida como “estado de estar livre de riscos inaceitáveis de danos”.

De fato, a preocupação do Direito do Trabalho com a Medicina do Trabalho e os programas preventivos de segurança é eminente, pois como se pode ver o direito do trabalho evoluiu com o avanço do capitalismo. Anote-se, ainda, que a multiplicidade de locais onde se desenvolvem as atividades dos trabalhadores dificulta o estabelecimento de um conceito preciso do meio ambiente laboral. Inobstante divergências, a proteção ao trabalhador é necessária, pois o ambiente do trabalho mantém estreitas relações com o local de prestação dos serviços, em geral no estabelecimento patronal (verificam-se situações excepcionais de realização do trabalho no domicílio do empregado, algumas com fornecimento das ferramentas, equipamentos, matéria-prima, etc., necessárias ao desempenho do serviço).

Vale dizer, também, que a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador (MARTINS, 2023).

Portanto, o meio ambiente do trabalho é dimensão importante para a proteção do meio ambiente global, pois nele os homens e mulheres passam grande parte do tempo disponível e, obviamente, são influenciados por esse meio, inclusive quando degradado. Nesse cenário as normas regulamentadoras ganham relevo na vida ocupacional do trabalhador.

Isso se deve porque tais normas trazem em seus escopos regramento legislativo em matéria, tanto que Martins (2023, p. 624) afirma que o art. 200 da CLT fez editar a Portaria 3.214/1978, possuindo normas suplementares em segurança laboral. E Zocchio (2018, p. 58) explica que “[...] as NRs complementam a CLT,

padronizando técnica e administrativamente o que a CLT estabelece para ser cumprido pelas empresas”.

Nesse cenário, as normas prevencionistas no Brasil contam com modernas legislações das mais variadas forma e importância, objetivando salvaguardar o empregado; porém, não lhes sendo dada: uma base de apoio expressiva; uma estrutura de auditoria trabalhista eficaz e uma proativa atividade sindical.

Outrossim, as Normas Regulamentadoras têm itens normativos que, em regra, deixam aos trabalhadores e empresas, através de seus representantes, a premissa de ampliar a proteção à saúde do trabalhador, para possibilitar a melhoria das condições ambientais de trabalho e sendo um auxiliar da fiscalização trabalhista.

Portanto, as trinta e seis Normas Regulamentadoras que tratam de questões afetas à tutela da saúde e segurança do trabalhador. Esta, dentre uma série de recomendações técnicas, estabelece a obrigatoriedade das empresas em constituírem o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e as categorias profissionais integrantes desses serviços, é composta por médico do trabalho; engenheiro do trabalho; técnico de segurança do trabalho; enfermeiro do trabalho e o auxiliar de enfermagem do trabalho. Todos necessitando de formação específica para atuarem nestes serviços.

Registre-se, também, que as normas regulamentadoras dão um direcionamento para o desenvolvimento das ações e obrigações das empresas. Em especial as ações relativas às medidas de prevenção, controle e eliminação de riscos, inerentes ao trabalho e à proteção da saúde do trabalhador (BRASIL, 1978). Logo, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Estabelece a importância, funções e competência da Delegacia Regional do Trabalho.

Não se faz possível, nesse estudo, esgotar a análise das NRs, já que todas, repitam, são importantes para a tutela da segurança e saúde do trabalhador e se completam. Porém, a título de exemplo, tem-se a NR 24, a qual estabelece as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, com vistas a garantir um ambiente higiene e em boas condições de promover a saúde do trabalhador (CAMISASSA, 2015).

Apenas para ilustrar, a NR 24 traz disposições acerca das dimensões mínimas estabelecidas para os aparelhos, gabinetes e equipamentos de asseio corporal. Em apertada síntese, e como leciona Camisassa (2015), a norma em comento opera como uma diretriz abrangente, impondo sua observância a todas as empresas em diversas atividades econômicas, exceto quando se aplicam outras normas regulamentadoras específicas a determinadas atividades econômicas, como a NR 18, que versa sobre as condições de trabalho na indústria da construção. Nestes casos, a NR 24 será aplicada desde que não haja conflito com essas outras normas ou na ausência de regulamentação por parte delas.

Por exemplo, a norma demanda a instalação de um bebedouro para cada 50 empregados, e ainda dispõe sobre as instalações sanitárias, que incluem aparelho sanitário e o respectivo gabinete sanitário, chuveiros e lavatórios. Tais instalações sanitárias devem ser separadas por sexo, ser mantidas higienizadas durante toda a jornada de labor, dispor de água canalizada e esgotos ligados à rede geral ou fossa séptica, não podem se comunicar diretamente com locais de trabalho ou destinados às refeições, etc. (CAMISSASSA, 2015).

Ainda, a NR 24 traz um aspecto digno de destaque, qual seja, as proporções de chuveiros, lavatórios e bebedouros, sendo dever do empregador disponibilizar água potável e condições de higiene e conforto por ocasiões das refeições, além de tratar do refeitório, determinando que estabelecimentos que contem com mais de 300 trabalhadores devem conter, obrigatoriamente, tal espaço, proibindo que os trabalhadores tomem suas refeições em espaços outros do estabelecimento (CAMISSASSA, 2015).

Importante notar que toda construção doutrinária de atuação do direito ambiental em matéria de segurança do trabalhador e ambiente do trabalho tem como fundamento a tutela dos interesses difusos e coletivos. De forma habitual propõe-se aos trabalhadores apenas medidas protetivas individuais, que podem ter um caráter material (dispositivos de proteção individual), ou um caráter psicológico (regras de segurança). Este entendimento é muito próprio das normas protetivas individuais da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Resta evidente, portanto, que é dever do empregador zelar pelo bem-estar físico e psíquico do trabalhador, o que decerto alcança as condições de higiene, a exemplo da disponibilização de banheiros e condições mínimas ao trabalhador,

mormente aqueles que se encontram em atividade externas, sob pena de configurar afronta à dignidade do trabalhador e ensejar a responsabilização civil do empregador.

4.2 DO DANO MORAL COLETIVO PELA VIOLAÇÃO ÀS NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA

Como visto no tópico anterior, a NR 24 desempenha um papel de grande importância no âmbito das relações de trabalho, direcionando a atenção para a saúde, conforto e bem-estar dos trabalhadores por meio de suas disposições relativas às condições de higiene e conforto nos ambientes laborais. Ao estabelecer critérios rigorosos para instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e locais de refeições, a norma em comento garantir que os locais de trabalho sejam seguros, saudáveis e adequados para o desempenho das atividades laborais.

Em que pese a existência de tal normativa, somada a outras disposições legais, que determinam ao empregador a adoção de medidas para resguardar a saúde, segurança e higiene do trabalhador, ainda é comum empregadores deixarem de observar as normas mínimas para o labor, principalmente quando realizado no âmbito externo.

Tem-se, como exemplo, notícia veiculada no sítio eletrônico Consultor Jurídico (2022), que cita o posicionamento da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou concessionária de saneamento ambiental da cidade de Jundiaí a reparar danos de um trabalhador responsável por poda de árvores e roça das calçadas, ou seja, labor externo, e que não tinha acesso a instalações sanitárias.

Segundo a notícia relatos do empregado e de testemunhas apontam que não havia banheiros à disposição dos trabalhadores, que fazia suas necessidades pelo caminho, assim como não era disponibilizado pelo empregador ambiente com condições mínimas para que o trabalhador realizasse suas refeições, o que era feito em praças, ruas e calçadas (CONSULTOR JURÍDICO, 2022).

Em primeira instância o empregador foi condenado a danos morais individuais, por inobservância à NR 24, tendo o juízo entendido que houve clara violação à dignidade do trabalhador em razão à humilhação e constrangimentos suportados. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reformou a decisão, por entender que as características do trabalho tornavam inviável a disponibilização de

sanitários e refeitórios, pois o trabalhador poderia usar banheiros de restaurantes, lanchonetes, postos de trabalho, dentre outros. Logo, coube ao Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso de Revista nº 12172-73.2017.5.15.0021, reformar a decisão para assegurar a reparação de danos morais suportados pelo trabalhador (CONSULTOR JURÍDICO, 2022).

Gemignani (2019), com vistas a demonstrar a relevância da análise do tema sob a ótica do dano moral coletivo, e não apenas individual, cita Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da Pré-Moldados Guararapes, situada na cidade de Palmas-PR, pela inobservância à NR 24.

Ainda segundo Gemignani (2019), apesar das inúmeras tentativas de resolução extrajudicial dos problemas enfrentados no âmbito da empresa, e a adoção de medidas paliativas, a violação à inúmeras normas regulamentadoras, dentre elas a retromencionada NR 24, justificaram a propositura da ação para reparação dos danos coletivos, na medida em que esta é uma resposta jurídica à vulnerabilidade e inaptidão do sistema que, não raras vezes, gera sensação de impunidade aos danos perpetrados à coletividade.

Dando seguimento, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, tem-se recente decisão, proferida nos autos do Recurso de Revista nº 10022380220165020432, que culminou na condenação da empregadora por inobservância à NR 24, já que o alojamento disponibilizado não possuía janelas, as paredes eram de material inadequado, não havia disponibilização de água potável e fresca aos trabalhadores em quantidade suficiente nos locais de trabalho, as instalações sanitárias eram inadequadas e não eram separadas por sexo, não havia dormitórios, dentre questões outras, que ensejaram a propositura da ação civil pública por parte do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2023).

No caso em comento, a empregadora não violou apenas a NR 24. Contudo, aqui busca-se demonstrar que o Ministério Público do Trabalho entende que a inexistência de instalações sanitárias adequadas, bem como instalações sanitárias e refeitórios adequados violam a referida norma regulamentadora e, por conseguinte, ensejam danos morais coletivos.

Assim, entendeu o órgão julgador que a indenização por danos morais coletivos surge da violação dos direitos transindividuais, representando a afronta à ordem jurídica, que é um patrimônio compartilhado por toda a coletividade. Nesse contexto,

não é necessário investigar individualmente a lesão subjetiva de cada membro do grupo nem avaliar um sentimento coletivo de indignação, mas sim avaliar a gravidade da infração contra a ordem jurídica, especialmente em relação às normas que protegem os direitos mínimos dos trabalhadores, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade humana e do equilíbrio entre trabalho e livre iniciativa (BRASIL, 2023).

Outrossim, no caso em comento a controvérsia não envolve apenas os direitos individuais uniformes dos trabalhadores, mas também interesses que extrapolam a esfera individual, afetando toda a comunidade de trabalhadores, porque normativas destinadas à proteção a saúde e a segurança dos trabalhadores foram flagrantemente violadas, prejudicando o direito mais fundamental de todos os seres humanos, qual seja, a dignidade (BRASIL, 2023).

Portanto, verifica-se que a relevância social é importante para a configuração do dano moral coletivo, tanto que, em 2018 o retromencionado órgão julgador, ao julgar o agravo de instrumento em recurso de revista nº 105360320155030110, destacou que o dano moral coletivo se refere à injusta e intolerável lesão aos interesses ou direitos pertencentes à coletividade em suas várias manifestações: grupos, classes ou categorias de pessoas. Tais interesses são de natureza não patrimonial, representando valores e bens fundamentais para a sociedade (BRASIL, 2018).

Ainda, ressaltou o Tribunal Superior do Trabalho que o Tribunal Regional do Trabalho confirmou a decisão de primeira instância que indeferiu o pleito condenatório, afastando a responsabilização civil do empregador, por entender que embora tenham sido constatadas irregularidades relacionadas à saúde e higiene no ambiente de trabalho, tais ações não resultaram em danos significativos a uma comunidade de trabalhadores, a ponto de ganhar relevância social e justificar uma reparação por dano moral coletivo (BRASIL, 2018).

Acrescentou, ainda, que após a inspeção realizada pelo Ministério do Trabalho, parte das irregularidades ligadas às condições sanitárias e de conforto no local de trabalho, conforme estabelecido pela NR 24 do Ministério do Trabalho, foi corrigida pela empresa, que se adequou às normativas para assegurar aos trabalhadores instalações sanitárias adequadas (BRASIL, 2018).

No que diz respeito ao trabalho externo, tem-se mais recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o agravo de instrumento me recurso de revista nº 111897820165030139. Na oportunidade a Corte ressaltou entendimento consolidado no sentido de que, independentemente da natureza externa do albor prestado, no caso dos autos motorista de ônibus, é dever do empregador, seja diretamente, seja por meio de parcerias, assegurar o acesso a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, como forma de resguardar a dignidade do trabalhador (BRASIL, 2023b).

Destacou o órgão, ainda, que o dano moral coletivo, em casos de violação da NR 24, pela não disponibilização de condições sanitárias e de conforto nos postos de trabalho, é devido pela natureza transindividual dos direitos violados, devendo o quantum indenizatório ser fixado de modo a também reprimir a conduta omissiva do empregador (BRASIL, 2023b).

Observou o órgão julgador que ainda em 2015 auditores fiscais do trabalho, após realização de inspeção na empresa ré, notificou-a de irregularidades e apontou algumas soluções, a exemplo de dotar a empresa de instalações sanitárias separadas por sexo; de observar o dimensionamento das instalações sanitárias, no importe de 1m² para cada 20 operários em atividade, de prover gabinetes sanitários de recipientes com tampa e guarda de papel, de promover instalações com rede de esgoto adequadas, submeter as instalações sanitárias de constante processo de higienização, de prover os lavatórios de material para a limpeza (enxugo ou secagem das mãos), providenciar bebedouro de jato e obstar o uso de copos coletivos, dentre outras (BRASIL, 2023b).

Apesar das recomendações retromencionadas, a empresa ré não adotou as medidas adequadas, violando a NR 24, levando à configuração do dano moral coletivo e do conseqüente dever de repará-lo, sendo os valores da condenação reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, estando o pleito fundamentado no inciso X do art. 5º da Constituição Federal, e dos artigos do Código Civil que regulamentam a responsabilização civil (BRASIL, 2023b).

Dando seguimento, e versando também sobre trabalhadores externos, tem-se decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, que ao julgar o recurso ordinário trabalhista nº 0001893-44.2016.5.07.0002 enfatizou que a inobservância ao disposto na NR 24 gera o dever de reparar danos de natureza

individual e/ou coletiva. A violação, no caso em comento, se deu à inexistência de banheiros e fornecimento de água potável aos trabalhadores que laboravam em atividade externa (FORTALEZA, 2017).

Destacou o referido Regional que a empresa de transporte público tinha o dever de disponibilizar a todos os empregados, inclusive motoristas, cobradores e fiscais, água potável e sanitários adequados a todos os trabalhadores, ainda que o fizesse por meio de parcerias. Nesse último caso, ou seja, valendo-se de parcerias, era dever do empregador ofertar instalações sanitárias separadas por sexo e destinadas exclusivamente aos seus empregados, dimensionadas segundo a NR 24. Por conseguinte, não bastava afirmar que os trabalhadores poderiam utilizar banheiros públicos ou de estabelecimentos nos locais de parada para afastar a violação à referida norma regulamentadora (FORTALEZA, 2017).

Nesse contexto é que o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do agravo de instrumento em recurso de revista nº 18933220165070006, destacou que é responsabilidade do empregador, independentemente do trabalho ser realizado interna ou externamente, fornecer todos os recursos essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. Mesmo em situações de emergência ou casos isolados de força maior, como a necessidade urgente de trabalho externo devido ao desabamento de uma encosta, as disposições da NR-24 não podem ser flexibilizadas. Nesse contexto, é possível disponibilizar água potável para os trabalhadores, bem como utilizar banheiros químicos móveis, com o propósito de garantir a dignidade necessária no ambiente de trabalho (BRASIL, 2022).

Portanto, e do aqui exposto, verifica-se que a violação às normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, mormente a NR 24, que versa especificamente sobre condições sanitárias e conforto nos locais de trabalho, enseja a obrigação do empregador reparar danos extrapatrimoniais de natureza coletiva, pois os danos transcendem a individualidade dos trabalhadores, na medida em que vão de encontro ao mínimo exigido para que a dignidade humana do empregado seja observada.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, ao longo do presente estudo, refletir sobre o dano moral coletivo no ambiente de trabalho, com ênfase na violação às normas que regulamentam as

condições sanitárias e de conforto no local de trabalho, quando se verificou que a questão, além de estar balizada em Convenções da Organização Internacional do Trabalho, e de encontrar respaldo no texto constitucional vigente, é tratada especificamente na Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Viu-se que o Direito do Trabalho desempenha um papel fundamental na salvaguarda da dignidade do trabalhador, ao estabelecer um conjunto de normas e regulamentações que visam proteger os direitos essenciais e assegurar condições de trabalho justas e humanas. Logo, ao reconhecer que a dignidade humana deve ser observada, se pauta em inúmeros preceitos para resguardar o bem-estar físico e psíquico do trabalhador.

Constatou-se, ainda, que a violação à dignidade do trabalhador, em sua amplitude, tem o potencial de ocasionar danos extrapatrimoniais que podem se manifestar tanto em âmbito individual como coletivo. Isso se deve porque quando a integridade moral e emocional do trabalhador é afetada por práticas laborais que desrespeitam sua dignidade, os danos podem ir além da dimensão individual, afetando direitos fundamentais da coletividade.

Porém, percebeu-se que embora a NR 24 trate especificamente das condições sanitárias e conforto no ambiente do trabalho, inúmeras são as situações em que o empregador deixa de observá-la, principalmente quando se trata de labor externo. Tais situações, como a falta de acesso a sanitários adequados, gera danos de natureza extrapatrimonial ao trabalhador, e faz surgir o dever de o empregado reparar os danos morais.

Desta feita, no contexto do trabalho externo, é imperativo que o empregador observe rigorosamente as diretrizes estabelecidas na NR 24, que não excepciona o labor fora do estabelecimento do empregador. De fato, a observância da NR 24 se torna particularmente ainda mais relevante no trabalho externo, onde os riscos podem ser diversos e as condições menos controladas. Por conseguinte, garantir que os trabalhadores tenham acesso adequado a instalações sanitárias, água potável, locais para refeições e outras medidas que promovam a saúde e a dignidade é essencial para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Portanto, constata-se que é pacífico na jurisprudência o cabimento do dano moral de natureza coletiva quando o empregador deixa de observar na NR 24 e não

disponibiliza condições sanitárias adequadas aos empregados no labor externo, pois viola-se a dignidade e o bem-estar coletivo em decorrência de uma conduta negligente, pois tal conduta desvaloriza as condições humanas básicas no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a busca por reparação por dano moral coletivo se justifica como um esforço para reforçar a importância da dignidade no local de trabalho e para assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados em todas as circunstâncias.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BENITE, A. G. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 221 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Construção Civil e Urbana) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BOHN, Ana Célia; LEITE, Eliane Chaves Camilo; VIEIRA, Isabel Cristina Bohn. Dano moral: proteção jurídica à saúde do trabalhador. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 62-78, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 ago. 2023.

BRASIL. **Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978**: Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 105360320155030110**, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, publ. 19 out. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/640257715>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n 10022380220165020432**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, 6ª Turma, publ. 31 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1800400821/inteiro-teor-1800400826>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 00111897820165030139**, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, publ. 17 mar. 2023b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1785584316>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 00018933220165070006**, Relator Desembargador Alexandre De Souza Agra Belmonte, 8ª Turma, publ. 09 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1935531730>. Acesso em: 25 ago. 2023.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: 2015.

CARVALHO, Adriana Ribeiro de. Competência para julgar controvérsias sobre questões afetas à fase pré-contratual de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame, em face das sociedades de economia mista. **Revista Vertentes do Direito**, v. 8, n. 1, p. 253-281, 2021.

CAVALCANTI, Marcos de Araújo. **O incidente de resolução de demandas repetitivas e as ações coletivas**. Salvador: JusPodivm, 2015.

CONSULTOR JURÍDICO. Funcionário receberá indenização por falta de instalações sanitárias no trabalho. **CONJUR**, 28 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-28/falta-banheiro-trabalho-gera-dever-indenizar-tst>. Acesso em: 25 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DESTEFENNI, Marcos. **Direitos transindividuais em espécie**. Salvador: JusPodivm, 2015.

FORTALEZA. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário n. 00018934420165070002**, Relator Desembargador José Antonio da Silva, publ. 20 set. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/759737864>. Acesso em: 25 ago. 2023.

GEMIGNANI, Daniel. XX Prêmio Evaristo de Moraes Filho (2019) - 2º lugar - "Petição inicial de Ação Civil Pública em face de Pré-Moldados Guararapes". **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n. 54, 2019.

GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios. **Tutela de interesses difusos e coletivos**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACHADO, Costa Antonio Cláudio; ZAINAGHI, Domingos Savio. **CLT interpretada**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2011.

SAMPAIO, Rui Guimarães. Dano moral coletivo no direito do trabalho. **Revista Jurídica da FA7**, v. 11, p. 79-92, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: obrigações e responsabilidade civil**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da Prevenção de Acidentes**. 7. ed. São Paulo: ABC da Segurança do Trabalho, 2018.