



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de ARARAQUARA
R. Padre Duarte, 151, 18º andar - Edifício América, Jardim Nova América, ARARAQUARA/SP, CEP 14800-360 - Fone (16)31900505

IC 000436.2025.15.003/6

INQUIRIDO(A): MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

DESPACHO

À vista das declarações do inquirido nos autos, e das informações prestadas pela testemunha, concluo provado que a ambulância que se exigiu que o trabalhador conduzisse para transporte de paciente não atendia à ordem médica expedida, muito embora o ente público possuísse ambulâncias (pelo menos quatro) com as características necessárias, veículos que, inexplicavelmente, não foram usados.

A conduta apresenta contornos de acentuada gravidade, eis que:

- 1) Outro motorista foi efetivamente obrigado, no lugar da testemunha, a conduzir a paciente em condições inseguras, contrárias à ordem médica expedida, gerando risco de contaminação de tal trabalhador, o qual seria evitado se a ordem médica tivesse sido observada;
- 2) O trabalhador que se recusou, no legítimo exercício do direito de recusa consignado na Norma Regulamentadora n. 01 do MTE ("1.4.3 O trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico"), foi ilegal e abusivamente punido por isso com uma transferência forçada, como confessado pelo Município nos autos: "*Segundo relato de sua chefia imediata, Srª Nilce Tacão, Chefe de Divisão do Transporte da Secretaria Municipal de Saúde, o processo de transferência aconteceu devido ao Servidor apresentar comportamento prejudicial ao bom andamento do serviço, culminando com a negativa de transportar uma paciente, acompanhada por familiar, pois havia na solicitação observação médica (anexo) , relatando tratar-se de uma paciente com insuficiência renal associada a problema respiratórios, sugerindo doença infecctocontagiosa a ser investigada.*"
- 3) Inquestionável, à vista do relatado, o descumprimento de outros dispositivos da NR-01, em especial: "1.4.3.1 O empregador não pode exigir o retorno dos trabalhadores à atividade enquanto não sejam adotadas as medidas corretivas da situação de grave e iminente risco para sua vida ou saúde. 1.4.3.2 O trabalhador deve ser protegido de consequências injustificadas, em decorrência da interrupção prevista no caput do item 1.4.3 desta NR."

Diante do exposto, e sem prejuízo de outras providências inibitórias, a serem discutidas posteriormente nos autos, intime-se o Município para que reverta a transferência do servidor José Roberto Dias Torres, confessadamente punido por exercer direito assegurado pela legislação, desde que, naturalmente, tal retorno à unidade ainda seja do interesse do trabalhador, o qual haverá de ser indagado a respeito em condições rigorosamente livres de qualquer pressão ou imposição, no prazo de 10 dias.

Avisa-se o Município que, na eventualidade de recusa à regularização parcial ora apontada, será desde logo ajuizada ação civil pública, abrangendo todo o objeto do inquérito.

Dê-se ciência deste despacho, também, ao Sismar. Junte-se ainda cópia do despacho ao novo IC em tramitação em que se apura a prática de assédio moral pelo Município.

ARARAQUARA, 18 de setembro de 2025

RAFAEL DE ARAÚJO GOMES
PROCURADOR DO TRABALHO

1. The first step in the process of creating a new culture is to identify the values that will define it. This involves a deep understanding of the organization's mission, vision, and core beliefs. It also requires an analysis of the current culture, including its strengths and weaknesses, to determine what needs to be changed or maintained. Once these values are identified, they can be communicated to all members of the organization through various channels, such as meetings, emails, and posters.

2. The second step is to establish clear goals and objectives for the new culture. These should be specific, measurable, achievable, relevant, and time-bound (SMART). They should be aligned with the organization's mission and vision, and should be communicated to all members of the organization. This will help to ensure that everyone is working towards the same goal and that progress can be tracked over time.

3. The third step is to develop a plan for implementing the changes. This plan should include a timeline, resources required, and a budget. It should also outline the steps that will be taken to address any resistance or challenges that may arise. This plan should be communicated to all members of the organization, and should be reviewed and updated as needed.

4. The fourth step is to take action. This involves putting the plan into motion and making changes to the organization's processes, structures, and behaviors. It may involve training employees, changing reward systems, or reorganizing departments. It is important to be patient and persistent, as change can take time and effort.

5. The fifth step is to monitor and evaluate the progress of the new culture. This involves tracking key performance indicators (KPIs) and gathering feedback from employees. It is important to be open to feedback and to make adjustments as needed. This will help to ensure that the new culture is effective and sustainable.

Conclusion