



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE FREDERICO WESTPHALEN
ACPCiv 0020328-13.2020.5.04.0551
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: JBS AVES LTDA.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL

ACPCiv 0020328-13.2020.5.04.0551

Vistos.

Trata-se de AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA EM CARÁTER ANTECIPADO aforado por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de JBS AVES LTDA – TRINDADE DO SUL. O requerente apresenta extenso petitório, objetivando a implementação de diversas medidas tendentes a reduzir condições de contágio com covid-19.

Em audiência realizada em 22 de abril de 2020, por meio de videoconferência, o réu reconheceu que já executa diversas das medidas postuladas e comprometeu-se a seguir a execução.

Em petição apresentada em 27 de abril de 2020, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO apresentou fatos novos. Relatou ter recebido ofício do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Trindade do Sul, informando que trabalhadora da unidade do réu teve diagnóstico de Covid-19, e não houve afastamento do trabalho de colegas que eram transportados e trabalhavam próximos. Também relatou inobservância de distanciamento pessoal mínimo, transporte privado lotado, pretensão de convocar trabalhadores de grupo de risco para o trabalho. Apresentou novos pedidos.

O réu apresentou resposta em petição de ID. e9c482c.

A Consolidação das Leis do Trabalho não traz, em seu conjunto, disciplinamento integral sobre a tutela de urgência, ensejando, deste modo, a incidência do art. 769 do texto consolidado e autorizando a adoção do quanto disciplina o Código de Processo Civil. Esse estipula em seu art. 300 e parágrafos os pressupostos necessários para a concessão da pretensão, quais sejam, a existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito, o qual deve ser cumulado com o requisito de que haja perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

De início, registra-se a unicidade histórica de verdadeira situação de calamidade planetária formada a partir da propagação de um novo vírus, covid-19. O evento, ainda não enfrentado no passado, obriga que se operem novas análises e sopesamentos. Mas demonstrados cientificamente, a partir de guias claras e sempre a partir dos vetores preferenciais de preservação da vida, saúde e segurança. Para enfrentamento, há necessidade de assentamento de balizadores hermenêuticos firmes. Para tanto, utiliza-se das conclusões tomadas pelo Grupo de Análise Normativa da Escola Judicial do TRT-RS, que lançou enunciado próprio para esse fim:

Enunciado n. 1. ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS/COVID-19. HERMENÊUTICA DE CRISE. BALIZAMENTOS.

O enfrentamento da pandemia do Coronavirus/Covid-19 demanda a construção de hermenêutica de crise, formada a partir dos seguintes supostos:

I – A pandemia tende a promover prejuízos a todos e que devem ser distribuídos conforme regras jurídicas de imputação, capacidade econômica e pontual análise de situações concretas.

II – O microsistema trabalhista possui regramento para situações genéricas de força maior e que devem ser respeitados, mas nem todas as situações a serem enfrentadas encontram-se suficiente e previamente regradadas na legislação vigente.

III – O contrato de emprego encerra relação jurídica com entes de diferentes capacidades de suportar os ônus da diminuição da atividade econômica e a alteridade segue como referência nessa distribuição.

IV - A Constituição Federal é o grande guia principiológico para a construção de respostas, especialmente a partir dos valores de solidariedade social, dignidade da pessoa humana, preservação da saúde e função social da propriedade, que impõem limites às garantias da propriedade e da liberdade econômica.

V – No caso concreto, uma hermenêutica constitucional impõe a ponderação das garantias em aparente conflito, buscando sua máxima efetividade e menor sacrifício, devendo as medidas de enfrentamento compatibilizar a preservação de empresas e relações de emprego, minimizando prejuízos a empregados e empregadores.

Mas, acima de tudo, as avaliações de necessidade dos provimentos pleitados devem ser feitas a partir de considerações científicas.

Consoante amplamente divulgado e vivenciado pela população mundial, em 11/3/2020, a Organização Mundial da Saúde – OMS declarou a pandemia de novo coronavírus (Covid-19).

No nível brasileiro, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA estabeleceu parâmetros importantes em sua Nota Técnica nº 04/2020, da qual são extraídas considerações sobre a transmissão do Covid-19:

“O coronavírus pertence a uma grande família de vírus, comuns em diferentes espécies de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus podem infectar humanos e depois se disseminar entre pessoas como o que ocorre na Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS-CoV) e na Síndrome Respiratória Aguda Grave(SARS).

Para infecções confirmadas pelo novo coronavírus (COVID-19), há relatos de pessoas com sintomas leves e outras com sintomas muito graves, chegando ao óbito, em algumas situações. Os sintomas mais comuns dessas infecções podem incluir sintomas respiratórios (tosse, dificuldade para respirar, batimento das asas nasais, entre outros) e febre (a febre pode não estar presente em alguns pacientes, como aqueles que são muito jovens, idosos, imunossuprimidos ou tomam medicamentos para diminuir a febre).

Atualmente, acredita-se que os sintomas do novo coronavírus (COVID-19) podem aparecer em apenas 2 dias ou 14 após a exposição. Isso se baseia no que foi visto anteriormente como o período de incubação dos vírus MERS-CoV(2012).

Ainda há muito para aprendermos sobre a transmissibilidade, a gravidade e outros recursos associados ao 2019-nCoV e às investigações estão em andamento em todo o mundo. Ainda não existe vacina para prevenir a infecção pelo novo coronavírus (COVID-19).

A melhor maneira de prevenir esta infecção é adotar ações para impedir a propagação desse vírus”.

Muito embora haja certo negacionismo em setores governamentais, de modo geral os governadores de vários estados da Federação têm se esforçado para realizar ações necessárias para enfrentamento da pandemia, sempre conforme as diretrizes da OMS.

Recentemente, Sua Excelência o Ministro Marco Aurélio Mello decidiu que “a disciplina decorrente da Medida Provisória nº 926/2020, no que imprimiu nova redação ao artigo 3º da Lei federal nº 9.868/1999, não afasta a tomada de providências normativas e administrativas pelos Estados, Distrito Federal e Municípios” (Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.341). Restou, assim, esclarecido que compete também aos Executivos Estaduais e Municipais decidirem sobre providências restritivas para conter a pandemia, e não apenas ao Presidente da República.

Apesar de ainda termos muitas incertezas, parece esclarecido que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa, via diversos fluidos corporais e especialmente através de gotículas respiratórias. Por consequência, todas as pessoas que tenham contato próximo (dentro de dois metros, aproximadamente) com alguém que apresente sintomas respiratórios estão em risco de serem expostas a partículas potencialmente infecciosas.

Há se ressaltar que, no Estado do Rio Grande do Sul temos ampla transmissão comunitária e está devidamente esclarecido que os casos de pessoas contagiadas – e também as mortas – têm volume muito superior que o oficialmente contabilizado. Esse fato, associado a ampla circulação de pessoas entre municípios do Estado, torna impossível afirmar que qualquer cidade gaúcha esteja livre de infectados pelo covid-19.

Além do risco da doença em si, não se deve subestimar o impacto de uma situação de colapso do sistema de saúde nacional pelo excesso de demanda para tratamento de casos graves, com risco de convulsão social. Em diversos lugares do planeta, os casos mais graves de covid-19 demandaram o uso de respiradores artificiais e que não existiam em número suficiente.

A transmissão do novo coronavírus é especialmente intensificada para grupos de trabalhadores que realizam seus ofícios próximos uns dos outros. É exatamente a situação posta no empreendimento do réu. Os empregados encontram-se bastante próximos em diversos momentos: no transporte público ou oferecido pela empresa, no momento de ingresso, durante os procedimentos de troca de roupa e, principalmente, ao longo de toda a jornada laboral e períodos de descanso.

Em paralelo, bem se compreende a enorme importância que há na manutenção das atividades do requerido. Primeiro, e de forma mais óbvia, em razão de que, como qualquer outra empresa, há necessidade de permanência de suas atividades para que mantenha faturamento, assegure sua viabilidade econômica, continuidade e permanência dos postos de trabalho. Segundo, e não menos importante, porque se trata de produtora de alimentos e que são consumidos tanto no mercado internacional como interno.

Em que pese a recomendação de isolamento social imposto à população em geral, é certo que existem atividades que devem ter suspensão evitada sobremaneira e, para tanto, profissionais estarão na linha de frente prontos para atender grandes interesses públicos. Um desses grupos de trabalhadores é, sem dúvida, o dos trabalhadores do réu e cujos interesses são tratados nesse processo. Sempre junto com os interesses do próprio requerido e da comunidade que a todos abriga.

Não há dúvidas de que a liberdade de condução do empreendimento é valor assegurado constitucionalmente. E direitos fundamentais devem ser preservados, mesmo em tempos de pandemia. Todavia, tempos extraordinários pedem medidas igualmente extraordinárias e, acima de tudo, há que se pensar na coletividade. E nesse conjunto incluem-se não apenas os próprios trabalhadores da requerida, que podem se infectar e morrer, como no conjunto das famílias e comunidades a que pertencem. Há um enorme contingente de pessoas que têm suas vidas postas em seríssimo risco caso medidas efetivas não sejam tomadas e permanentemente executadas pelo requerido durante o período de pandemia. Impõe-se uma responsabilidade

ampliada e que precisa estar acompanhada de mecanismos públicos de fiscalização.

Vida e saúde também são direitos assegurados em nossa mais elementar base constitucional e é a partir desses valores que os demais devem ser observados. Em qualquer sopesamento de princípios e valores constitucionais, o direito fundamental à saúde (art. 8º, *caput*, da Constituição Federal) posta-se acima de qualquer interesse econômico (art. 170, inciso III, da Constituição Federal). A saúde é direito de todos e obrigação do Estado, na forma do art. 196 da CRFB, *verbis*:

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e de outros agravos e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

Seguindo nessa axiologia, e ingressando a saúde no campo das relações trabalhistas, também a Constituição Federal, art. 7º, XXII estabelece como direito dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde higiene e segurança”.

A propósito, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, aprovada no direito brasileiro, pelo Decreto Legislativo 2/92, em seu art. 13, prevê que o trabalhador pode dar por interrompido a execução de suas tarefas quando considerar, por motivos razoáveis, perigo iminente e grave à sua saúde ou a de outrem, sem qualquer penalização. Trata-se de situação que deve ser evitada, como forma de preservar a importante atividade econômica executada pela requerida.

Coerentemente, a legislação infraconstitucional trabalhista incorpora todos esses aportes, estabelecendo que cabe às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” e “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”. Assim, cumpre ao empregador tutelar a saúde e segurança do empregado.

Em conclusão, vê-se que o sistema jurídico nacional confere responsabilidade social aos empregadores, à luz do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos do Estado Brasileiro, art. 1º da Constituição Federal de 1988. Todos esses princípios e valores devem dialogar com a liberdade de condução da atividade empresarial, mas se postam em patamar axiológico superior.

São extremamente louváveis todas as ações já executadas pela requerida como forma de preservar a saúde de seus trabalhadores, e que foram expostas – e reconhecidas pelo Ministério Público do Trabalho – na audiência realizada em 22/4/2020. Reconhece-se que todas essas medidas são consequência do dever imposto ao empreendimento para preservação de vida e saúde de seus empregados. Tal qual o cumprimento de obrigações explicitamente legalizadas de pagamentos de verbas trabalhistas, as ações de preservação já executadas devem se manter como impositivo de cumprimento de todo sistema normativo da relação de emprego e demais deveres universalmente postos para resguardo da saúde pública.

Por consequência, desde já se reconhece o requerido como judicialmente obrigado ao cumprimento das medidas elencadas na audiência e que são aqui reproduzidas. Em tutela de urgência, dermina-se que se mantenham em imediata execução:

1 - Afastamento remunerado de trabalhadores: adultos com mais de 60 anos, imunocomprometidos, gestantes e pessoas com doenças preexistentes (hipertensão arterial, diabetes, doença cardíaca, doença pulmonar, neoplasias, transplantados, uso de imunossupressores. Os trabalhadores nessas condições poderam ser colocados em atividade home office (item 7 do petição).

2 - Refeitório:

2.1 - Garantir que os refeitórios, vestiários e as salas de pausa sejam submetidos a limpeza e desinfecção a

cada troca de grupos em gozo de pausas, mediante uso álcool 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 31- a);

2.2 - Eliminar os itens compartilhados nas áreas de lazer, como baralhos, jogos de dominó, pingue-pongue, damas, dentre outros (item 31-b)

2.3 - Reforçar junto às equipes de cozinha sobre a importância de seguir os procedimentos de higiene na cozinha e no refeitório (item 31-c).

2.4 - Modificar a forma de servir as refeições, de maneira a garantir que empregados do próprio setor da alimentação, dotados de protetores salivares, sirvam as refeições de todos os demais trabalhadores, organizados em filas que garantam distância de, no mínimo, 1,5m entre eles, de forma a evitar o compartilhamento de talheres e contaminações dos pratos do buffet, garantida a utilização de máscara durante o processo de servir (item 31-e).

2.5 - Retirar os dispenser de temperos (azeite, vinagre, molhos), saleiros e farinheiras, bem como os portaguardanapos, de uso compartilhado (item 31-f).

2.6 - Entregar kits de utensílios (prato, talheres, copo descartável, guardanapo de papel) para cada trabalhador (item 31-g).

2.7 - Proibir o compartilhamento de armários individuais, tanto para guarda de pertences pessoais como para guarda EPI (item 31-h).

3 - Fornecimento de álcool em gel: Disponibilizar recipientes com álcool em gel 70% (setenta por cento) em pontos estratégicos da planta, tais como recepções, entradas, instalações sanitárias, salas, restaurante e locais de maior circulação (item 26).

4 - Proibir a utilização de toalhas de uso coletivo (item 25).

5 - Eliminar os secadores automáticos de mãos, substituindo-os por toalhas de papel (item 24).

6 - Eliminar lixeiras que precisam de contato manual para abertura da tampa (item 23).

7 - Disponibilizar, nos ambientes de trabalho industriais e administrativos, incluindo as áreas de descansos dos motoristas, em que o ingresso dos trabalhadores não são contemplados com barreiras sanitárias, lavatórios para lavagem adequada das mãos, dotados de sabonete líquido e papel toalha e/ou álcool em gel 70% e/ou outro sanitizante equivalente (item 22).

8 - Disponibilizar e manter, nas saídas dos setores produtivos, após as portas das barreiras sanitárias, lavatórios dotados de sabonete líquido e papel toalha e/ou álcool em gel 70% e/ou outro sanitizante equivalente, quando houver contato das mãos com escovas manuais, barras de acionamento de escovas mecânicas usadas na limpeza dos calçados ou com maçanetas/barras de abertura de portas (item 21).

9 - Disponibilizar dispenser com sabão para higienização das mãos com propriedades bactericidas nas instalações sanitárias, lavatórios em refeitórios, salas de pausas e acesso aos setores de trabalho (item 20).

10 - Higienizar, nas trocas de turno, antes dos rodízios das funções e, no mínimo, durante o período de funcionamento, as áreas de grande circulação de pessoas e as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 19).

11 - Estabelecer procedimento de orientação aos funcionários para que não ingressem na empresa nem no transporte público fornecido pelo empregador, bem como a permanência de trabalhador ou prestador de serviços com sintomas respiratórios, entendidos esse como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa e garantir seu imediato afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020 (itens 38 e 27.1). Havendo constatação de sintomas, a empresa não permitirá o ingresso do trabalhador na empresa, salvo no ambulatório.

12 - Garantir que as sistemáticas de controle de jornada, de monitoramento da saúde e de entradas e saídas em vestiários e refeitórios não sejam aptas a submeter os trabalhadores a possíveis aglomerações, devendo a empresa garantir a realização de filas que preservem distância de, no mínimo, 1,5 metro entre trabalhadores (item 4).

13 - Assegurar que o transporte seja realizado com, no máximo, 50% da capacidade de passageiros sentados simultaneamente em ônibus fretados, garantindo-se que a circulação ocorra com janelas e/ou alçapão abertos e/ou quando equipado com ar condicionado que o sistema esteja no modo de recirculação de ar (item 27).

14 - Garantir a completa sanitização dos ônibus fretados para transporte de trabalhadores ao final de cada viagem, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 28).

15 - Disponibilizar álcool em gel 70% (setenta por cento) no interior dos veículos de transporte de trabalhadores (item 29).

16 - Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistemas de rodízio ou sistema de escala de revezamento, mediante, inclusive, avaliação da ampliação no número de turnos de trabalho (item 2).

17 - Permitir e organizar os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou home office), nas atividades compatíveis (item 6).

18 - Implantar medidas de vigilância ativa (atuação do serviço de saúde na unidade com vistas a identificação precoce de casos de contaminação ou apresentação de sintomas compatíveis com a COVID 19) e passiva (garantir o atendimento e orientação aos funcionários que procurarem o serviço de saúde) recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19 (sintomas respiratórios, tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre e ou sintomas gripais), e garantir o imediato afastamento, sem prejuízo da remuneração, de todos os trabalhadores com sintomas até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação (item 9).

19 - Submeter todos os trabalhadores em retorno de férias a exame médico específico e anamnese dirigida (item 12).

20 - Instituir procedimentos de barreira sanitária para terceiros e visitantes na entrada das unidades, incluindo a triagem epidemiológica e controle de temperatura (item 13).

21- Estabelecer política de autocuidado e elaborar materiais informativos sobre as medidas de prevenção, controle e potenciais sinais e sintomas suspeitos do novo coronavírus, e divulgar em cartazes educativos, no interior da fábrica, durante o transporte e em áreas de vivência, tais, como refeitórios, vestiários, salas de pausas, relógio ponto, etc (item 14).

22 - Adotar medidas de prevenção e conscientização dos motoristas das transportadoras, bem como dos

terceiros que prestam serviços de maneira fixa nas unidades (item 15).

23 - Adotar métodos de coleta de água potável, não apenas orientativos, sem contato físico da boca do funcionário com o bebedouro (item 16).

24 - Disponibilizar vacina no mínimo trivalente que proteja contra o vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B de forma gratuita a todos os empregados, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID-19 (item 17);

25 - Orientar e fiscalizar os trabalhadores a não utilizarem equipamentos dos colegas de trabalho ou compartilhem equipamentos, como fones, aparelhos de telefone, rádios, cronômetros, cinturões de segurança, talabartes, máscaras faciais entre outros (item 18).

26 - Quando da ocorrência de compartilhamento, garantir a prévia higienização dos equipamentos, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias (item 18.1).

27 - Evitar a prática de anotações manuais em papéis (tais como: registros de produção, metas, controle de pausas, dentre outras) e evitar a circulação de tais anotações entre os trabalhadores (item 30).

28 - Quando da ocorrência de compartilhamento a que se refere o item 27, ORIENTAR para que os trabalhadores realizem prévia higienização das mãos antes e depois do contato (item 30.1).

29 - Adotar, no mínimo, as seguintes medidas de prevenção e planos de trabalho no âmbito do SESMT –Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa:

a) Orientar e fiscalizar que a máscara esteja apropriadamente ajustada à face, para reduzir o risco de transmissão, devendo haver a orientação de todos os profissionais sobre como usá-la, removê-la e descartá-la, bem como sobre a higienização das mãos antes e após seu uso (item 32-b).

b) Implantar medidas de prevenção adicionais, tais como a higienização das mãos com água e sabonete líquido ou preparação alcoólica, antes e após a utilização das máscaras, devendo ser garantido o fornecimento de tais insumos, assim como orientação para que seja feito de forma eficaz (item 32-c).

c) Garantir que as informações sobre higienização, uso e descarte dos materiais de proteção e outros materiais potencialmente contaminados estejam disponíveis e que os profissionais estejam devidamente orientados (item 32-d).

d) Disponibilizar máscara cirúrgica ou outra com elemento filtrante, conforme disponibilidade no mercado, aos trabalhadores com sintomas de infecções respiratórias, desde a chegada ao ambulatório e garantir sua utilização durante a circulação dentro do serviço de atendimento (item 32-e).

e) Instituir procedimento para organização fluxo de atendimento, de maneira a estabelecer técnica de triagem para verificação de possíveis sintomas logo na entrada do ambulatório, bem como separação de pacientes sintomáticos dos demais trabalhadores que porventura procurarem o serviço (item 32-f).

f) Garantir a articulação entre o SESMT e a Rede de Serviços Públicos de Atenção à Saúde e Vigilância Epidemiológica do Município, com vistas ao aprimoramento da detecção de possíveis casos suspeitos de conhecimento da empresa nos serviços de saúde, bem como obter de modo preciso as diretrizes do Ministério da Saúde e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde (item 32-g).

g) Notificar à autoridade sanitária local imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção

humana pela COVID-19 (item 32-h);

h) Adotar previsão de indicação de encaminhamentos clínicos possíveis para casos suspeitos e confirmados de Coronavírus (item 32-i);

i) Monitorar o estoque disponível de equipamento de proteção individual (EPI) (item 32-j).

j) Suspender a realização de eventos (capacitações, treinamentos, cursos) com aglomeração de trabalhadores nos ambientes de trabalho, quando não passíveis de realização forma remota (Item 32-k).

k) Adiar, temporariamente, a realização de exames médicos ocupacionais previstos no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) com o intuito de prevenir que trabalhadores saudáveis frequentem unidades de saúde, façam exames ocupacionais e possam vir a se contaminar (item 32-l).

30 - Garantir a reavaliação das medidas ora previstas, de forma periódica e sistemática, diante de novas evidências ou recomendações das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como da Organização Mundial de Saúde, tendo em vista o desenvolvimento de conhecimento científico, devendo avaliar a implementação, por exemplo, das seguintes medidas: afastamento dos trabalhadores, interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho, de forma escalonada por turnos e/ou unidades, sempre mediante garantia de renda e salário aos trabalhadores, observando-se o previsto na atual redação da Medida Provisória nº 936/2020 (itens 1 e 34).

31 - Quando possível, flexibilizar a jornada para seus trabalhadores, quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades (item 35).

32 - Quando possível, flexibilizar a jornada, para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus e obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial, salvo mediante Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no art. 7º, VI, da Constituição da República (item 36).

33 - Não permitir o ingresso e a permanência de trabalhador ou prestador de serviços com sintomas respiratórios, entendidos esses como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa e garantir seu imediato afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS /GM, de 20/03/2020 (item 38).

33.1 - Proibir que visitantes ou terceiros reutilizem uniformes e/ou EPIs (capacetes, calçados de segurança, dentre outros) sem que tais vestimentas/equipamentos sejam devidamente higienizados (item 38.1).

33.2 - Proibir a entrada de visitantes, fornecedores de matéria prima e/ou outros terceiros que não estejam com autorização de ingresso (item 38.2).

33.2.1 Realizar nos terceiros que tenham autorização de ingresso os mesmos procedimentos sanitários e de saúde exigidos aos empregados do estabelecimento. (item 38.2.1).

34 - Implementar, de forma integrada com a empresa prestadora de serviços, todas as medidas de prevenção ora adotadas pela empresa, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento (item 40).

34.a - Informar aos gestores dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus (Sars-coV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante, quando do diagnóstico de trabalhador com a doença COVID-19 (item 40.a).

35 - Permitir o amplo acesso às dependências da unidade de Trindade do Sul das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como membros da diretoria sindical ou dirigentes sindicais vinculados a própria empresa, com o escopo de fiscalizar as medidas legais atinentes ao contágio da COVID-19, bem como garantir a periódica vistoria para aferir a eficácia dos planos de contingenciamento, e das medidas adotadas pela empresa (item 41).

Tendo em vista que há pretensão do Ministério Público do Trabalho de cominação de multa pelo descumprimento de todas as medidas pleiteadas – com o que o réu não concorda –, mantém-se a pretensão tanto em relação aos temas já referidos na audiência (e acima arrolados), como nos demais itens do petítório. Aprecia-se.

Seguindo-se a excepcionalidade da situação de saúde pública, não se pode esperar que todas as medidas necessárias ao enfrentamento sejam já explicitamente previstas nas normativas vigentes. Outrossim, há necessidade de adaptar e concretizar tanto orientações justralhistas gerais como prescrições científicas de órgãos abalizados. O Ministério Público do Trabalho fundamenta todas as suas pretensões nessas determinações. Inicialmente pela aplicação da Recomendação Conjunta PRT4/Coordenadorias Temáticas Nacionais Junto à PRT4 N. 07/2020. Embora não se trata de disposição estritamente legal, instrumentaliza medidas científicas, estudadas e adequadas. Igualmente observa-se e acolhe-se o muito bem lançado trabalho de fls. 196-216.

Tem-se certeza que a requerida tem por prioridade manter seus os trabalhadores seguros. Mas também se tem por certo que o Ministério Público cumpre com sua atribuição constitucional de promover fiscalização e buscar realização de condutas que cumpram com essas obrigações. De modo algum se reconhece previamente agir indevido de qualquer das partes deste processo no atingimento de bens e valores socialmente resguardados.

Não obstante, há certeza de que não é dado, ante tantos valores envolvidos, permitir aos particulares administração isolada e egoísta de seus interesses, descuidando de medidas sanitárias a seu alvedrio. Há necessidade de compartilhamento de responsabilidades, o que inclui a fiscalização por parte dos agentes investidos desse poder. Furtar-se a isso significaria colocar em risco toda a coletividade e poderá gerar consequências que, posteriormente, aqueles que deram causa não terão condições ou competência para enfrentar sem auxílio governamental.

Todas as medidas pretendidas são avaliadas também se tendo clara a dificuldade geral imposta no Brasil e no mundo de obtenção de equipamentos de proteção. Não se pode exigir do réu medidas exageradas e de quase difícil execução.

Os seguintes itens do petítório ainda não foram tratados: 5, 9.1, 10, 10.1, 31.d, 32.a, 32.h, 32.m, 33, 37 e o tema geral de uso de máscaras e que está diluído nos itens 3, 4, 5, 27, 32.a.3.

Fornecimento de máscaras

A pretensão é de oferecimento de máscaras faciais de acetato (*face shield*), bem como máscaras de proteção facial que sejam substituídas a cada três horas, no mínimo, padrão ABNT e certificadas pelo Inmetro.

O requerido informa que fornece aos empregados máscaras (PFF1, PFF2, de tecido, toca ninja) e protetor acrílico.

Como amplamente divulgado, as máscaras faciais têm se apresentado como uma das mais adequadas e fáceis medidas de prevenção da contaminação contra o novo coronavírus. É, portanto, imprescindível que o réu forneça e fiscalize o uso.

Não há qualquer demonstração de que as toucas ditas como já fornecidas possam ser utilizadas em substituição e de forma adequada ao fim que as máscaras se propõem.

Por fim, deve-se ponderar que há escassez mundial no fornecimento de equipamentos de proteção individual, especialmente máscaras faciais P95.

Organização do setor produtivo

Pretende o MPT que haja organização do setor produtivo, com distância mínima de 1,8m entre os empregados.

Compreende-se a dificuldade que possa ter o requerido de reorganizar o trabalho, a fim de se estabelecer essa distância. O próprio MPT, em audiência, reconheceu a possibilidade de negociação de distância, fixando-se 1,5 m.

Pondera-se que a distância física é medida, ainda que difícil, necessária para diminuição das condições de contato e propagação do vírus. Trata-se de situação já em curso em diversas escalas da vida, em comércios, bancos e correios. Não haveria coerência de se permitir que não fosse observado no trabalho. Havendo a separação de 1,5 m não se verifica necessidade de utilização de anteparos físicos no local de trabalho.

Isolamento de trabalhadores com contato com suspeitos e infectados

Busca o MPT que haja isolamento de trabalhadores que tenham tido contato com o colega suspeito de contaminação com covid-19 no raio de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até a não confirmação da contaminação. Também que, em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante atestado médico, da rede privada ou pública, sua aptidão para o trabalho.

Observa-se que, tomando-se as medidas de separação de 1,5 m entre empregados não haverá necessidades de afastamentos. Embora reconheça-se que o réu já age de forma positiva, é necessário que haja segurança jurídica sobre as medidas tomadas. Mas como é preciso prever situações imprevistas, é importante o assentamento desse importante item de prevenção.

Distanciamento de mesas no refeitório e barreiras físicas

Pretende o MPT no item 31.d que, durante o uso, haja distanciamento entre as mesas do restaurante, organizando-se assentos de forma alternada e com colocação de barreiras físicas.

Reconhece o réu em sua defesa que a pretensão já está sendo atendida.

A matéria mostrou-se bastante controvertida na audiência, de modo que há necessidade de consolidação da obrigação.

Notificação do MPT

Ambiciona o MPT que haja notificação à autoridade sanitária local imediatamente todos os casos suspeitos

ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 e comunicar ao Ministério Público do Trabalho;

Conforme o réu, o item já está sendo implementado, mas se insurge com necessidade de informação ao MPT.

Reconhece-se, como todos os demais, como necessário para resguardo de saúde. A informação ao Ministério Público é medida necessária para fiscalização do cumprimento de todas as obrigações gerais, bem com as específicas definidas nesta ação.

Realocação do ambulatório

A pretensão do MPT é de realocação do ambulatório da unidade (sala de enfermagem), de forma a evitar que trabalhadores com sintomas típicos da COVID19 tenham que se deslocar para atendimento entre as áreas de pausa ou qualquer área de circulação com potencial para aglomerações a fim de reduzir riscos de contaminação.(32.m)

A requerida informa que promoveu isolamento do ambulatório com tapumes, de modo a evitar qualquer contato entre pessoas que buscam atendimento e demais empregados.

Eventual realocação de ambulatório demandaria atividades de construção civil, ampliando possibilidades de contágio com covid-19. Reconhece-se como suficiente o já realizado pelo requerido. Consolida-se a obrigação como determinação legal.

Ambientes artificialmente frios

O MPT pretende a tomada de série de medidas para modificação das sistemáticas de trabalho em ambientes refrigerados.

Em sua defesa, o requerido afirma que todas as medidas legais ordinárias relativas aos ambientes refrigerados são adotadas pela empresa.

A adequação do sistema de ventilação do réu é situação complexa e que não pode ser resolvida em sede de decisão liminar. Rejeita-se o item 33.

Autodeclaração de estado de saúde

Postula o MPT aceite de autodeclaração do empregado sobre estado de saúde relacionado à covid-19, bem como permitir afastamento do local de trabalho e serviço à distância, facultando-se adoção de serviços de telemedicina e promoção de exame de contraprova à domicílio, sem ônus ao trabalhador.

Informa o requerido que já promove afastamento do empregado e encaminhamento médico a todos os trabalhadores que necessitem.

Ante as notórias dificuldades de realização de testes sobre covid-19, não há como se exigir que o requerido providencie exames médicos particulares. A determinação prévia de afastamento do trabalho é necessidade que se impõe como medida de saúde pública, mas não pode ser estabelecido por decisão unilateral do empregador apenas por afirmação de algum de tantos sintomas relacionados à covid-19. Há necessidade de

elementos mais robustos e determinados por autoridade médica para se reconhecer necessidade de afastamento do local de trabalho.

Indefere-se o item 37.

Deverá o réu, além de manter as adaptações já relacionadas na audiência e repetidas neste despacho, realizar as seguintes medidas, concedidas em tutela de urgência:

1. Organizar a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente seja adotada distância não inferior a 1,5 metro entre empregados, salvo norma sanitária local que exija distanciamento maior. A medida deverá ser implementada em até cinco dias (item 5).
2. Garantir o isolamento de todos os trabalhadores que tenham tido contato com o trabalhador suspeito ou comprovadamente infectado no raio de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até a não confirmação da contaminação. Em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante atestado médico, da rede privada ou pública, sua aptidão para o trabalho ou que, no prazo de duas semanas não apresente sintomas. Prazo imediato de aplicação. (itens 9.1, 9.2, 10 e 10.1).
3. Realizar o distanciamento das mesas do restaurante e garantir que durante o seu uso os trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 1,5 metro entre si, organizando-se os assentos de forma alternada para que não sejam fixados ao lado e/ou a frente uns dos outros e instalar barreiras físicas sobre as mesas dos refeitórios. As barreiras deverão ter altura suficiente para encobrir trabalhador sentado. Prazo de cinco dias para implantação (31.d);
4. Garantir, a seus empregados, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades sanitárias nacionais, de acordo com as orientações mais atualizadas, como o uso de Máscaras: 1) Máscaras cirúrgicas com elemento filtrante: profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a paciente suspeito ou confirmado; profissionais responsáveis pela pré-triagem; trabalhadores da lavanderia (área suja) e que realizam atividades de limpeza em sanitários e áreas de vivências; 2) Respirador particulado (tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3): durante a realização de procedimentos em pacientes com infecção suspeita ou confirmada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que possam gerar aerossóis, como por exemplo, procedimentos que induzem a tosse, coleta invasiva de amostras, pipetas, tubos de agitação ou vórtice, enchimento com seringa, centrifugação, intubação ou aspiração traqueal, ventilação invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, indução de escarro, coletas de amostras nasotraqueais; 3) Máscaras comuns, entendidas essas como as máscaras que sigam padrões da ABNT, com teste de ensaio em Laboratório acreditado pelo INMETRO: Para todos os demais trabalhadores, com exceção da indicação de máscara que garanta maior fator de proteção prevista no PPRA.

Essas medidas têm prazo de cinco dias para implementação e são exigíveis conforme efetiva disponibilidade no mercado (32.a)

1. Notificação à autoridade sanitária local imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 e comunicar ao Ministério Público do Trabalho. A comunicação pode ser feita por simples envio de comunicação eletrônica. Prazo de implementação imediato (32.h)
2. isolamento do ambulatório com tapumes ou outro tipo de barreira física, de modo a evitar qualquer contato entre pessoas que buscam atendimento e demais empregados. Prazo de implementação imediato (32.m).

Comina-se multa diária (*astreintes*) no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para cada uma das obrigações elencadas (tanto as relacionadas na ata de audiência como as determinadas nesta decisão), caso

descumpridas.

Para todas as determinações, as *astreintes* serão eventualmente devidas somente após a intimação desta decisão. Defere-se, portanto, em parte o pedido complementar “a”, efetuado pelo MPT na petição ID. 4bdd259.

Em caso de descumprimento reiterado, outras medidas poderão ser pleiteadas e apreciadas, incluindo interdição total ou parcial do estabelecimento.

Determina-se a citação da ré para, querendo, contestar o feito diretamente no PJe, no prazo de 10 dias pós cessada a suspensão dos prazos processuais, apresentando os documentos que entender pertinentes, sob as penas de revelia e confissão previstas no art. 844 da CLT.

Caso as partes tenham interesse na conciliação poderão requerer a inclusão do processo em pauta própria, inclusive com possibilidade de audiência telepresencial.

Apresentada defesa, contendo preliminares ou acompanhada de documentos, intime-se a parte autora para se manifestar no prazo de 15 dias.

Nos prazos fixados às partes, deverão elas indicar se pretendem produzir outras provas, especificando-as e justificando-as, sob pena de aplicação da previsão normativa contida no art. 355,I, do CPC/2015.

Determina-se, ainda, que as partes sejam intimadas da presente decisão por meio eletrônico ou telefone, com certificação nos autos.

Por extrema cautela, e dada a especificidade do momento, deverá o escritório de advocacia ou advogado que costumeiramente atende pela requerida ser intimado igualmente por meio eletrônico ou telefone acerca da presente decisão, alternativamente, fica autorizada a intimação por meio de Oficial de Justiça.

Esta decisão tem força de mandado judicial.

Dê-se ciência da presente decisão também ao Ministério Público do Trabalho.

FREDERICO WESTPHALEN/RS, 30 de abril de 2020.

RODRIGO TRINDADE DE SOUZA
Juiz do Trabalho Titular