



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Mandado de Segurança Cível 0020963-95.2020.5.04.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/05/2020

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

IMPETRANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da Vara do Trabalho de Três Passos

TERCEIRO INTERESSADO: Seara Alimentos Ltda

ADVOGADO: CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020963-95.2020.5.04.0000 (MSCiv)

IMPETRANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

AUTORIDADE COATORA: MAGISTRADO(A) DA VARA DO TRABALHO DE TRÊS PASSOS

RELATOR: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. AÇÃO CÍVEL PÚBLICA. ORDEM CONCEDIDA PARA PRESERVAÇÃO DA VIDA. 1.

As medidas sanitárias e de prevenção epidemiológica dispostas no Decreto Estadual nº 55.128/2020, reiterado pelo Decreto Estadual nº 55.154, de 01 de abril de 2020, em razão da epidemia causada pelo vírus COVID-19 fazem parte do exaustivo trabalho dos órgãos de saúde para que os estabelecimentos possam manter, na medida do possível, o seu funcionamento, com previsão de punição nas esferas cível, administrativa e criminal no caso de descumprimento. **2.** Cabe à empresa litisconsorte a adoção de medidas de proteção indispensáveis para a prevenção da saúde, não só das pessoas trabalhadoras, como também de seus familiares e de toda a comunidade daquele município e região, o que é indispensável, dado o momento crítico mundial diante da pandemia. **3.** A positivação do direito à saúde como direito humano fundamental e cláusula pétrea do Estado democrático brasileiro encontra-se no art. 6º da Constituição da República, com a definição do art. 196 de que se trata de direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Por definição constitucional, trata-se, pois, de um direito social de primeira grandeza, cuja dimensão encontra respaldo nos fundamentos da República contidos no art. 1º da Constituição, referentes à cidadania, dignidade da pessoa e valores sociais do trabalho, e nos objetivos fundamentais do art. 3º, concernentes à construção de uma sociedade livre, justa e solidária e à redução das desigualdades. **4.** Necessária observância da acepção do Enfoque em Direitos Humanos, que busca centralizar as ações estatais nas pessoas, para efetividade dos direitos humanos e promoção da dignidade da pessoa humana. Necessidade de mudança interpretativa, abandonando-se o contratualismo em favor da ótica humanista. **5.** A higidez do meio ambiente de trabalho é princípio convencional (Convenção 155 da OIT) e constitucional, na forma do art. 200, VIII, c/c art. 225, *caput*, da Constituição da República. E, nos termos do art. 7º, XXII, constitui direito humano fundamental das pessoas trabalhadoras a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. **6.** O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos



trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, prevê a exigência aos empregadores de garantir que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. No mesmo sentido, o art. 6º do Decreto 9571/18 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos) dispõe que "é responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento". 7. Concessão da segurança que se impõe, em conformidade com o contexto fático, jurídico e em observância aos princípios da prevenção, precaução e informação no sentido de que o empregador tem o dever e a pessoa trabalhadora o direito de saber sob quais condições de trabalho prestará serviços e os riscos envolvidos, conforme insculpido na Lei 8080/1990 (art. 6º, §3º, V), Lei 8213 /91 (art. 58, §2º), e, em especial, na Convenção 155 da OIT.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria de votos, **CONCEDER A SEGURANÇA** para tornar definitiva a decisão liminar que determinou que a empresa litisconsorte adotasse as medidas elencadas em suas alíneas "a" a "b.36", sob pena de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por pessoa trabalhadora prejudicada, em caso de descumprimento, devida a cada constatação e corrigidas pelos mesmos índices aplicados pela Justiça do Trabalho, a partir da data do ajuizamento desta ação, revertidas em benefício de entidade/instituição/fundo vinculada ao combate à COVID-19 a ser indicado pelo Ministério Público do Trabalho e sob posterior homologação do Juízo, em fase de liquidação de sentença. Sem custas. **Prejudicado o Agravo Regimental da litisconsorte apresentado ao Id. be3039c.**

Intime-se.

Porto Alegre, 22 de junho de 2020 (segunda-feira).

RELATÓRIO



Trata-se de mandado de segurança impetrado pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO contra decisão proferida pelo MM. Juiz da Vara do Trabalho de Três Passos, Dr. Ivanildo Vian, que, nos autos da Ação Civil Pública - ACP número 0020175- 98.2020.5.04.0641, indeferiu o pedido liminar para que a empresa SEARA ALIMENTOS LTDA, ora litisconsorte, adotasse as medidas de proteção previstas na Recomendação do MPT, bem como se abstinhasse de praticar atividades extraordinárias enquanto perdurar a pandemia de COVID-19. Ressalta estarem presentes as condições para a concessão da tutela de urgência antecipatória na ação civil pública subjacente, quais sejam, a probabilidade do direito e o perigo de dano ou a relevância do fundamento da demanda e o receio de ineficácia do provimento final. Refere que a probabilidade do direito está embasada no pedido de cumprimento das medidas protetivas de segurança à saúde dos trabalhadores contra a pandemia de coronavírus preconizadas pelas autoridades sanitárias. Sustenta que o perigo de dano está caracterizado pela gravidade dos fatos relatados, além daqueles que são públicos e notórios, mormente quanto ao agravamento dos casos de contágio, considerando o prazo exíguo e a exigência que se impõe decorrente da situação atípica vivenciada. Por fim, a relevância dos fundamentos, evidenciada na pretensão de que seja assegurada a saúde e a vida dos trabalhadores que laboram ou venham a laborar para a empresa litisconsorte, bem como toda a população com a qual o universo de cerca de mil trabalhadores diariamente convivem no Município de Três Passos, especialmente seus familiares. Pugna, liminarmente, seja concedida a antecipação de tutela requerida no aditamento à inicial da ação subjacente, não deferida pela autoridade judicial, determinando-se à ora litisconsorte, ré na ação civil pública, que a empresa se abstenha de praticar atividades extraordinárias, enquanto perdurar a pandemia de COVID-19, e, mesmo nas hipóteses justificáveis, implemente as medidas protetivas, algumas das quais previstas na Recomendação do MPT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho - CODEMAT, elencadas nos itens 1 a 35 da petição inicial do presente *mandamus*, tudo sob pena de multa diária de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por trabalhador prejudicado e devida a cada constatação.

A liminar postulada foi deferida (Id. c786143).

A litisconsorte interpõe agravo regimental no Id. be3039c, o qual foi contraminutado pelo impetrante no Id. ae9cbba.

O agravo regimental resta prejudicado face ao julgamento do mérito do mandado de segurança nesta oportunidade.

A autoridade apontada como coatora prestou informações no Id. 73d7875



O Ministério Público do Trabalho, no Parecer da lavra do Exmo. Sr. Procurador Regional do Trabalho, Dr. Lourenço Andrade, requerendo a concessão da segurança com a confirmação da liminar deferida (Id. 5333de0).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

A decisão atacada encontra-se assim fundamentada (Id. 39501f8):

Vistos.

O Ministério Público do Trabalho postula a reconsideração da decisão de ID 4d51a8a, consoante razões de ID bdb67c, juntando documentos. Refere a existência de fatos novos e o agravamento do quadro de pessoas infectadas pelo COVID- 19, inclusive havendo dois casos confirmados dentre os empregados da requerida.

Na esteira do que aduz o MPT, efetivamente a situação mudou desde a decisão anterior (ID4d51a8a), porquanto é fato público e notório a existência de mais de três dezenas de casos confirmados no município de Três Passos de contágio com o COVID-19.

Esta nova realidade exige, tal como diligentemente descreve e requer o MPT, a adoção de cuidados ainda maiores das autoridades públicas e de todos quanto à adoção de medidas protetivas, tudo para que se evite um descontrole que possa levar ao colapso do já frágil sistema de saúde.

Esse cuidado deve primar pela ponderação entre o interesse social atinente ao controle local e regional da pandemia e, ainda, os interesses econômicos envolvidos. Saliento que o interesse econômico aqui mencionado não se restringe àquele atinente à requerida, mas de toda uma cadeia produtiva, que envolve produtores rurais fornecedores dos animais, terceiros que atua m nos mais diversos serviços que envolvem a atuação da requerida nesta comunidade e, ainda, os interesses dos próprios trabalhadores da demandada.

Esta ponderação exige, além de aplicação do ordenamento jurídico, como sói ocorrer na atividade judicante, cuidados e responsabilidades extras, tudo a se evitar perigoso menosprezo desde ou daqueles interesses, cujas consequências, em qualquer caso, podem ser graves.

É este senso de responsabilidade que tinge estas letras, assim como, por certo, também norteia a atuação das partes aqui diretamente envolvidas.

Assim, ciente da gravidade dos fatos novos relatados pelo MPT, além daqueles que são públicos e notórios, mormente quanto ao agravamento dos casos de contágio, previamente à apreciação dos pedidos formulados na petição de ID bdb67c, por necessário prestígio, ainda, aos princípios da ampla defesa e do contraditório, concedo vista à requerida do pedido de reconsideração acima mencionado e dos documento com ele juntados, pelo prazo de dois dias.



No mencionado prazo a reclamada deverá informar e comprovar, de forma detalhada e específica, quais são as medidas por ela adotadas para enfrentar o risco de contágio pelo COVID-19, bem como falar sobre as irregularidades apontadas pelos documentos juntados pelo MPT, uma a uma, com comprovações de eventuais providências adotadas.

O prazo é exíguo porque assim exige a situação atípica por todos vivenciada.

OFÍCIO AO MUNICÍPIO DE TRÊS PASSOS: Tendo em vista o amplo interesse social envolvido, e sem prejuízo da determinação supra e de eventual apreciação dos pedidos formulados na petição de ID bdb67c, determino, , a expedição de ofício ao Município de Três Passos, ex officio para que apresente, no prazo de 5 dias, o plano de contingência municipal ao enfrentamento do

Coronavírus, o número de leitos hospitalares disponíveis para o tratamento de pacientes infectados no município e, especialmente, em relação à demandada Seara Alimentos Ltda, se há acompanhamento ou diligência já produzida com a finalidade de identificação de infectados e/ou controle para evitar a contaminação junto à unidade de produção local da requerida. Caso tenha ocorrido diligência fiscalizatória, apresente relatório das condições encontradas na oportunidade.

Havendo outros elementos que a municipalidade julgar pertinentes de serem apresentados a este Juízo e dizentes às ações relacionadas ao combate da pandemia de Covid-19 que se relacionem à Seara Alimentos, deverá apresentá-los no mesmo prazo.

Intimem-se.

Cumpra-se, com urgência quanto à expedição do ofício ao Município de Três Passos, que pode ser cumprido por Oficial de Justiça, preferencialmente por métodos eletrônicos (e-mail, whatsapp etc).

TRES PASSOS/RS, 13 de maio de 2020.

IVANILDO VIAN

Juiz do Trabalho Titular

O pedido liminar foi deferido pelos seguintes fundamentos (Id. c786143):

(...).

É de conhecimento público a situação de calamidade decretada pelo Estado do Rio Grande do Sul, por meio do Decreto nº 55.128/2020, reiterado pelo Decreto nº 55.154, de 01 de abril de 2020, em razão da epidemia causada pelo vírus COVID-19 que, sem sombra de dúvidas, está causando prejuízos nas diversas esferas da sociedade.

Transcrevo parte do referido Decreto Estadual, nos pontos mais relevantes para o caso em exame:

Art. 1º Fica reiterado o estado de calamidade pública em todo o território do Estado do Rio Grande do Sul para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus) declarado por meio do Decreto nº 55.128, de 19 de março de 2020, e reconhecido pela Assembleia Legislativa por meio do Decreto Legislativo nº 11.220, de 19 de março de 2020.



Art. 2º As autoridades públicas, os servidores e os cidadãos deverão adotar todas as medidas e providências necessárias para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), observado o disposto neste Decreto.

Parágrafo único. São medidas sanitárias, de adoção obrigatória por todos, para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), dentre outras:

I - a observância do distanciamento social, restringindo a circulação, as visitas e as reuniões presenciais de qualquer tipo ao estritamente necessário;

II - a observância de cuidados pessoais, sobretudo da lavagem das mãos, antes e após a realização de quaisquer tarefas, com a utilização de produtos assépticos, como sabão ou álcool em gel setenta por cento, bem como da higienização, com produtos adequados, dos instrumentos domésticos e de trabalho;

III - a observância de etiqueta respiratória, cobrindo a boca com o antebraço ou lenço descartável ao tossir ou espirrar.

CAPÍTULO I

DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS

Art. 3º Ficam determinadas, diante das evidências científicas e análises sobre as informações estratégicas em saúde, limitadamente ao indispensável à promoção e à preservação da saúde pública, com fundamento no art. 3º da Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), em todo o território do Estado do Rio Grande do Sul, as medidas de que trata este Decreto.

Seção I - Das medidas de prevenção ao COVID-19 nos estabelecimentos comerciais e industriais

Art. 4º São de cumprimento obrigatório por estabelecimentos comerciais e industriais, restaurantes, bares e lanchonetes, quando permitido o seu funcionamento, para fins de prevenção à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), as seguintes medidas:

I - higienizar, após cada uso, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, as superfícies de toque (mesas, equipamentos, cardápios, teclados, etc.), preferencialmente com álcool em gel setenta por cento ou outro produto adequado;

II - higienizar, preferencialmente após cada utilização ou, no mínimo, a cada três horas, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, os pisos, as paredes, os forro e o banheiro, preferencialmente com água sanitária ou outro produto adequado;

III - manter à disposição, na entrada no estabelecimento e em local de fácil acesso, álcool em gel setenta por cento, para a utilização dos clientes e dos funcionários do local;

IV - manter locais de circulação e áreas comuns com os sistemas de ar condicionados limpos (filtros e dutos) e, obrigatoriamente, manter pelo menos uma janela externa aberta ou qualquer outra abertura, contribuindo para a renovação de ar;



V - manter disponível "kit" completo de higiene de mãos nos sanitários de clientes e de funcionários, utilizando sabonete líquido, álcool em gel setenta por cento e toalhas de papel não reciclado;

VI - manter louças e talheres higienizados e devidamente individualizados de forma a evitar a contaminação cruzada;

VII - adotar sistemas de escalas, de revezamento de turnos e de alterações de jornadas, para reduzir fluxos, contatos e aglomerações de seus funcionários;

VIII - diminuir o número de mesas ou estações de trabalho ocupadas no estabelecimento de forma a aumentar a separação entre elas, diminuindo o número de pessoas no local e garantindo o distanciamento interpessoal de, no mínimo, dois metros;

IX - fazer a utilização, se necessário, do uso de senhas ou outro sistema eficaz para evitar filas ou aglomeração de pessoas;

X - dispor de protetor salivar eficiente nos serviços ou refeitórios com sistema de "buffet";

XI - determinar a utilização de Equipamento de Proteção Individual - EPI adequado pelos funcionários encarregados de preparar ou de servir alimentos, bem como pelos que, de algum modo, desempenhem tarefas próximos aos alimentos ou tarefas de atendimento direto ao público; (Redação do inciso dada pelo Decreto Nº 55177 DE 08/04 /2020).

XII - manter fixado, em local visível aos clientes e funcionários, de informações sanitárias sobre higienização e cuidados para a prevenção do COVID-19 (novo Coronavírus);

XIII - instruir seus empregados acerca da obrigatoriedade da adoção de cuidados pessoais, sobretudo da lavagem das mãos ao fim de cada turno, da utilização de produtos assépticos durante o desempenho de suas tarefas, como álcool em gel setenta por cento, da manutenção da limpeza dos instrumentos de trabalho, bem como do modo correto de relacionamento com o público no período de emergência de saúde pública decorrente do COVID-19 (novo Coronavírus);

XIV - afastar, imediatamente, em quarentena, independentemente de sintomas, pelo prazo mínimo de quatorze dias, das atividades em que exista contato com outros funcionários ou com o público, todos os empregados que regressarem de localidades em que haja transmissão comunitária do COVID-19, conforme boletim epidemiológico da Secretaria da Saúde, bem como aqueles que tenham contato ou convívio direto com caso suspeito ou confirmado;

XV - afastar, imediatamente, em quarentena, pelo prazo mínimo de quatorze dias, das atividades em que exista contato com outros funcionários ou com o público todos os empregados que apresentem sintomas de contaminação pelo COVID-19, conforme o disposto no art. 42 deste Decreto.

Parágrafo único. O distanciamento interpessoal mínimo de dois metros de que trata o inciso VIII deste artigo pode ser reduzido para o mínimo de um metro no caso de utilização de Equipamentos de Proteção Individual - EPIs - adequados para evitar contaminação e transmissão do COVID-19 (novo Coronavírus).

[...]



Art. 17. As medidas estaduais e municipais para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus) deverão resguardar o exercício e o funcionamento das atividades públicas e privadas essenciais, ficando vedado o seu fechamento.

§ 1º São atividades públicas e privadas essenciais aquelas indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim consideradas aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

I - assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares;

II - assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade;

[...]

§ 2º Também são consideradas essenciais, dentre outras, as seguintes atividades acessórias e de suporte indispensáveis às atividades e aos serviços de que trata o § 1º:

I - atividades e serviços de limpeza, asseio e manutenção de equipamentos, instrumentos, vestimentas e estabelecimentos;

II - atividades e serviços de produção, de importação, de comercialização, de transporte, de disponibilização, de reparo, de conserto, de substituição e de conservação de equipamentos, implementos, maquinário ou qualquer outro tipo de instrumento, vestimentas e estabelecimentos;

III - atividades e serviços de produção, de importação, de comercialização, de transporte e de disponibilização de todo e qualquer tipo de insumos, em especial os químicos, petroquímicos e plásticos;

IV - atividades e serviços de produção, de importação, de comercialização, de transporte e de disponibilização de todo e qualquer tipo de peças para reparo, conserto, manutenção ou conservação de equipamentos, de implementos, de maquinário ou de qualquer outro tipo de instrumento, de vestimentas e de estabelecimentos;

V - atividades e serviços de coleta, de processamento, de reciclagem, de reutilização, de transformação, de industrialização e de descarte de resíduos ou subprodutos de animais, tais como, dentre outros, curtumes e graxarias.

§ 3º É vedada a restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento das atividades e dos serviços essenciais de que trata este Decreto.

[...]

Art. 37. Os Municípios do Estado do Rio Grande do Sul, no âmbito de suas competências, deverão adotar as medidas necessárias para a prevenção e o enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus), em especial:

I - determinar a fiscalização, pelos órgãos municipais responsáveis, acerca do cumprimento das proibições e das determinações estabelecidas neste Decreto;

[...]



III - determinar a convocação de todos os profissionais da saúde, servidores ou empregados da administração pública municipal, bem como os prestadores de serviços de saúde, em especial aqueles com atuação nas áreas vitais de atendimento à população, para o cumprimento das escalas estabelecidas pelas respectivas chefias.

Parágrafo único. Fica vedado aos Municípios a adoção de medidas restritivas ao exercício das atividades essenciais de que trata este Decreto, bem como ao ingresso e à saída de pessoas e veículos de seus limites territoriais, ressalvadas, neste último caso, as determinações emitidas pelas autoridades sanitárias competentes, conforme o disposto na Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

[...]

Também já amplamente divulgado por todos os meios de comunicação que a expansão do vírus está em ritmo acelerado, sendo que a adoção de medidas a fim de evitar, ou pelo menos diminuir os casos de contaminação, se tornam extremamente necessárias e obrigatórias, para que o Estado possa ampliar sua rede de atenção à saúde para contemplar a demanda, como também permitir desenvolvimento de medicamentos e futura vacina.

Assim, conforme o Decreto acima transcrito, as medidas rigorosas nele dispostas fazem parte do exaustivo trabalho dos órgãos de saúde para que os estabelecimentos possam manter, na medida do possível, o seu funcionamento, sem prejuízo econômico, havendo, ainda, a previsão de punição nas esferas cível, administrativa e criminal no caso de descumprimento.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, da ONU, de 1948, prevê o direito à saúde como direito humano[1], e o Brasil, por sua vez, é signatário do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais[2], adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, cujo art. 12 prevê o seguinte (Decreto 591/92):

ARTIGO 12

*1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o **direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.***

2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento é das crianças;

b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;

c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade. (Grifou-se)

No plano constitucional, a menção do direito à saúde, enquanto direito humano, encontra-se no art. 6º da Constituição da República[3]. Por definição constitucional,



trata-se, pois, de um direito social cujos fundamentos residem, como também em relação aos demais direitos sociais, nos postulados contidos no art. 1º da Constituição: cidadania; dignidade da pessoa humana; valores sociais do trabalho (em referência à saúde enquanto prestação de serviço de ordem pública).

Como todos os DESC (direitos econômicos, sociais e culturais), a sua concretização é fundamental para a realização dos objetivos fundamentais da República relativos à construção de uma sociedade livre, justa e solidária; redução das desigualdades sociais; promoção do bem de todos; erradicação da pobreza e da marginalização; garantia do desenvolvimento nacional.

Neste diapasão, o art. 2º da Lei 8080/90[4] reforça o status de direito fundamental do ser humano o direito à saúde, prevendo que, mais além da obrigação do Estado de prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício, é este também o dever das empresas. Esta norma se conjuga ao art. 196 da Carta Republica estabelecendo a saúde como direito de todos e dever do Estado[5].

Por outro lado, tenho reiterado que a higidez do meio ambiente de trabalho é princípio convencional (Convenção 155 da OIT) e constitucional, na forma do art. 200, VIII, c/c art. 225, caput, da Constituição da República. E, nos termos do art. 7º, XXII, constitui direito humano fundamental das pessoas trabalhadoras a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

O art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, prevê que: "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores."

Conforme a CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A Lei 8080/90, em seus arts. 2º e 3º, define que a saúde é um direito fundamental do ser humano, e tem como fator determinante e condicionante o meio ambiente e o trabalho, tendo o Estado e as empresas o dever de formular e executar políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos, e garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Em síntese, as diretrizes relativas ao meio ambiente do trabalho e saúde de trabalhadores e trabalhadoras visam a tutelar, sobretudo, a vida humana, a



incolumidade físico-psíquica de quem trabalha (saúde), além da qualidade de vida e dignidade no trabalho, eliminação de riscos à vida, prevenção de sinistros com mortes, lesões corporais e adoecimento.

Nesse mesmo norte, em normativa internacional, a busca pela saúde e segurança no trabalho é imperativa, como também a dignidade da pessoa trabalhadora, atentando-se que tais normas destinam-se aos Estados Partes e inclusive, aos seus cidadãos e cidadãs, especialmente no caso da República Federativa do Brasil, tendo em vista a disciplina relativa a direitos humanos previstas nos §§2º. e 3º. do art. 5º. da CR, considerando a inquestionável eficácia vertical e horizontal dos direitos humanos e fundamentais.

Com efeito, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pela República Federativa do Brasil, por meio do Decreto 591/1992, assim dispõe:

ARTIGO 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto. (...)

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...) b) A segurança e a higiene no trabalho; (...) d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos. (...)

ARTIGO 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.

2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar: a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento e das crianças; b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente; c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças; d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade. (...)

Além disso, a Convenção 161 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto 127, de 22/05/91, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, a qual assim especifica:

ARTIGO 3º

1 - Todo Membro se compromete e a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.



2 - Se os serviços de saúde no trabalho não puderem ser instituídos imediatamente para todas as empresas, todo Membro em questão deverá, em consulta com a organizações de empregadores mais representativas, onde elas existam, elaborar planos que visam a instituição desses serviços.

3 - Todo Membro em questão deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que está sujeito a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar os planos que tenha elaborado em função do parágrafo 2 do presente Artigo e expor, em relatórios ulteriores, todo progresso obtido com vistas à sua aplicação. (...)

PARTE II

Funções

ARTIGO 5º

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho: a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho; b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador; c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho; d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde; e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva; f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho; g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores; h) contribuir para as medidas de readaptação profissional; i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia; j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência; k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Não há dúvida, pois, de que a espécie em análise concerne a dois direitos humanos de primeira grandeza: o direito à saúde e o direito ao trabalho em condições dignas e seguras.

No particular, desde que a ONU, preocupada com as violações de direitos humanos pelas empresas, estabeleceu, a partir do estudo promovido por John Ruggie, os Princípios Diretores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, em 2011, pelo Conselho de Direitos Humanos, os mesmo se transformaram em uma plataforma global de ação, sendo imediatamente incorporados pela OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico em suas Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais. Nestas linhas diretrizes da OCDE, os princípios gerais de números 2, 4, 5, 8 e 9 mencionam especificamente o respeito aos direitos humanos, à saúde, à segurança e higiene, ao trabalho, e que as empresas, no marco das disposições legais e



regulamentares aplicáveis e das práticas em vigor em matéria de emprego e as relações laborais, deverão adotar as medidas adequadas para garantir em suas atividades a saúde e a segurança no trabalho[6].

No plano nacional, a partir do Decreto 9571/18 uma nova realidade se desenha no país, com a incorporação dos Princípios Diretores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e das Linhas Diretrizes da OCDE nas chamadas Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, estabelecendo o art. 2º., como eixo orientador, a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, sendo que o capítulo III enumera uma série de responsabilidades específicas empresariais com o tema. Neste sentido, o art. 4º. do referido Decreto determina às empresas o respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição, cabendo, inclusive, o monitoramento do respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa (art. 5º.). Não em demasia, o art. 6º. prevê expressamente a responsabilidade das empresas para exercer o controle de riscos decorrentes de seu empreendimento com o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente, "agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral"; "evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais", "evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta"; etc.

Portanto, sobejam fundamentos jurídicos para a concessão do pleito ministerial.

Ora, vale frisar que, na espécie, o Ministério Público não está requerendo a interdição do estabelecimento litisconsorte nem tampouco a sua inviabilização, mas sim que haja a adoção de medidas de proteção indispensáveis para a prevenção da saúde, não só das pessoas trabalhadoras, como também de seus familiares e de toda a comunidade daquele município e região, o que é absolutamente razoável dado o momento crítico mundial diante da pandemia.

*E consoante documentos anexados aos autos, no caso específico da empresa litisconsorte, a necessidade das medidas rígidas de prevenção se tornam ainda mais necessárias diante da notícia de que **há dois casos de trabalhadores positivos para o COVID-19, inclusive, um deles testado pela própria empresa, o que foi constatado quando da inspeção realizada para verificar o cumprimento das medidas protetivas à saúde dos trabalhadores frente à p a n d e m i a (R e l a t ó r i o C E R E S T- Centro Regional de Referência em Saúde do Trabalhador - Id. cf8c621).***

Há, nos autos, também, denúncia do sindicato de que as condições laborais estão sendo impostas sem a discussão prévia com os trabalhadores e sem a entidade sindical.

De modo que a plausibilidade do direito buscado (fumus boni iuris) está demonstrada nas normas supra expostas conjugadas à situação fática determinada pelas condições do ambiente de trabalho demonstradas no acervo probatório da inicial, impostas de forma unilateral e em desatenção ao inarredável dever de negociar, e ao Princípio da Precaução, conforme se pode inferir do cruzamento do PIDESC (Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) e das Convenções 98 e 155 da OIT, sendo fato de que já houve contaminação de dois trabalhadores podendo o vírus espalhar-se para inúmeras pessoas na planta industrial.



Friso que o art. 160, §1º, da CLT, que consagra o Princípio da Precaução em matéria ambiental trabalhista, prevê a necessidade de a empresa comunicar à Delegacia Regional do Trabalho para fins de prévia inspeção e aprovação pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, nos casos de alteração da situação e condições de trabalho.

Assim, considerando que a manutenção das condições atuais de trabalho em descompasso com a recomendação ministerial suscita sérias indagações quanto às repercussões no ambiente de trabalho, nas pessoas que nele trabalham e seus familiares, comunidade e sociedade em geral, vislumbro imperiosa a concessão da medida liminar.

O Princípio da Precaução vem se somar ao Princípio da Informação, no sentido de que o empregador tem o dever e a pessoa trabalhadora o direito de saber sob quais condições o trabalho prestará serviços e os riscos envolvidos, conforme insculpido na Lei 8080/1990 (art. 6º, §3º, V), Lei 8213/91 (art. 58, §2º), e, em especial, na Convenção 155 da OIT, no sentido de que:

Art. 19 - Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

(...)

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

E uma vez alijados os trabalhadores e o sindicato do direito de informação - ato antissindical, conduta somada à demora da empresa na adoção nas medidas necessárias ao combate de disseminação do Coronavírus, ambas consideradas ilícitas, existindo inclusive previsão de imputação de penalidade a quem desrespeitar as medidas sanitárias impostas, a qual tem a finalidade de evitar a entrada ou propagação de doenças contagiosas, a situação urge.

Nestes termos, também resta demonstrado o que periculum in mora está evidenciado na possibilidade de contaminação de um grande número de pessoas, mantidas as condições de trabalho atuais na empresa litisconsorte e no caso de não serem tomadas as medidas preventivas postuladas na ação subjacente.



Por fim, destaco que, com o objetivo de manter a normalidade de abastecimento alimentar, os empregos e a atividade econômica, garantindo o fornecimento de alimentos seguros e de forma segura à população, os Ministérios da Economia (ME), da Saúde (MS) e da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) elaboraram o "Manual de Orientações Gerais para Frigoríficos em Razão da Pandemia da Covid-19", no qual recomendam aos empregadores e às pessoas trabalhadoras a adoção de uma série de medidas para prevenir e diminuir o contágio da Covid-19 nos ambientes de trabalho, e que estão inclusive conformes às medidas requeridas pelo impetrante no presente mandado de segurança.

De modo que, demonstrada a probabilidade do direito e o perigo de dano irreparável no caso de não adotadas as medidas para proteção das pessoas trabalhadoras da litisconsorte, com grave risco de contágio de COVID-19 não só do quadro de pessoal da empresa como também de quem nela circula, cabível a liminar pretendida pelo Ministério Público.

*Todavia, ponderando a razoabilidade para o atendimento das diversas obrigações, que envolve uma nova cultura preventiva por parte da empresa, bem como a reorganização produtiva da planta, além de que algumas exigem mais tempo para sua efetivação prática, **DEFIRO A LIMINAR** pretendida para cassar o ato da autoridade impetrada, e, de forma diferida no tempo, determinar que:*

a) a empresa litisconsorte se abstenha de praticar atividades extraordinárias, enquanto perdurar a pandemia de COVID-19, salvo que comprove robustamente nos autos sua realização em fundada deterioração irreversível de bens, ou no desabastecimento da população, a critério do Juízo da origem e após manifestação do MPT, com a necessária negociação prévia anterior junto ao Sindicato profissional - prazo imediato;

b) na sua rotina de trabalho diário e inclusive nas hipóteses justificáveis como forma de ponderar valores/bens, sejam implementadas as seguintes medidas protetivas:

***b.1) DESENVOLVER** plano de contingenciamento e/ou prevenção de infecções e transmissibilidade, observadas as normas sanitárias federais, estaduais e municipais, além das Recomendações da Organização Mundial da Saúde, mediante adoção de medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição indevida ao risco de contágio dos trabalhadores no ambiente de trabalho, próprios ou terceirizados, e assim, também a propagação dos casos para a população em geral, devendo o referido plano conter as seguintes medidas - prazo de 5 dias a contar da ciência desta decisão:*

b.2) Considerar, como primeira medida de contenção, a viabilidade de isolamento social das pessoas trabalhadoras, podendo adotar medidas como interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho (lay off), suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT); homeoffice, dentre outras medidas aptas a garantir o isolamento social, de forma escalonada por turnos e/ou unidades, sempre mediante garantia de renda e salário aos trabalhadores, realizando a implementação destas medidas com a preservação da essencial continuidade da atividade para o abastecimento de alimentos - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.3) Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de pessoas trabalhadoras por turno, inclusive adotando sistemas de rodízio ou sistema de escala de revezamento, mediante, inclusive, a ampliação no número de turnos de trabalho, sem que a adoção de tais medidas impliquem aumento de produção - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;



b.4) Reorganizar, escalonar e modular, os horários de entradas e saídas, o acesso aos vestiários, e os horários de refeições, de modo a evitar - de todas as maneiras - contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadoras e trabalhadores, garantindo-se que todos se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 1,8 metros - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.5) 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 trabalhadoras e trabalhadores a possíveis aglomerações, devendo a empresa garantir a realização de filas que preservem distância de, no mínimo, 1,8 metro entre cada pessoa - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;

b.6) Garantir, quando da organização dos turnos de trabalho, que a prestação de serviços no setor produtivo se dê a uma distância de, no mínimo, 1,8 metro entre trabalhadoras e trabalhadores, devendo ser efetivamente fiscalizado e resguardado o mesmo distanciamento nos seus períodos de locomoção, troca de turnos, uso de vestiários (troca de uniforme), uso de refeitórios, pausas térmicas e psicofisiológicas, bem como durante o exercício das atividades produtivas - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;

b.7) Permitir e organizar os processos de trabalho para a realização de teletrabalho (ou home office), nas atividades compatíveis - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;

b.8) Garantir, nas atividades incompatíveis com o home office, a dispensa remunerada das trabalhadoras e trabalhadores que compõem o grupo de risco, em conformidade aos critérios adotados pela OMS, quais sejam: adultos com mais de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e pessoas com doenças preexistentes (hipertensão arterial, diabetes, doença cardíaca, doença pulmonar, neoplasias, transplantados, uso de imunossuppressores) - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;

b.9) Abster-se, durante o período de reconhecimento da pandemia, de programar abates extras ou submeter os trabalhadores à prestação de horas extraordinárias - prazo de 24 horas a contar da ciência desta decisão;

b.10) Implantar medidas de vigilância ativa e passiva 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 todas as pessoas trabalhadoras com sintomas até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.11) Garantir o isolamento de todas as pessoas trabalhadoras que possuam casos confirmados de COVID-19, pelo período fixado pelo médico, sem prejuízo da remuneração - prazo de forma imediata à ciência desta decisão;

b.12) Custear, integralmente, os valores decorrentes da realização de testes, a trabalhadoras e trabalhadores que forem enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de doença pelo novo coronavírus (COVID-19), a partir de indicação de corpo médico da empresa ou de profissionais médicos assistentes não vinculados à empresa (profissionais médicos do SUS e particulares) - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;



b.13) Proibir a utilização de bebedouros de jato inclinado disponibilizados na empresa, lacrando-os - prazo de 24 horas a contar da ciência desta decisão;

b.14) Disponibilizar vacina trivalente que proteja contra o vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B de forma gratuita a todas as trabalhadoras e trabalhadores, com vistas à melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID-19 - prazo de dez dias a contar da ciência desta decisão;

b.15) Proibir trabalhadoras e trabalhadores de utilizarem equipamentos de colegas ou compartilharem equipamentos, tais como fones, aparelhos de telefone, rádios, cronômetros, cinturões de segurança, talabartes, máscaras faciais, entre outros - prazo de forma imediata à ciência desta decisão;

b.16) Higienizar as áreas de grande circulação de pessoas e as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), após cada uso, antes dos rodízios das funções, e, no mínimo, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento, 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 - prazo de 24 horas a contar da ciência desta decisão;

b.17) 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 - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.18) 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 - prazo de 48 horas a contar da ciência desta decisão;

b.19) Proibir a utilização de secadores automáticos de mãos, substituindo-os por toalhas de papel - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.20) Proibir a utilização de toalhas de uso coletivo - prazo de forma imediata à ciência desta decisão; Com efeito, a concessão da liminar em mandado de segurança depende do preenchimento dos requisitos previstos no art. 7º, III, da Lei nº 12.016/09, os quais reputo ausentes no caso dos autos.

b.21) 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 - prazo de quarenta e oito horas a contar da ciência desta decisão;

b.22) Garantir que refeitórios, vestiários e as salas de pausa sejam submetidas à limpeza e desinfecção a cada troca de grupos em gozo de pausas, mediante uso de 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 - prazo de quarenta e oito horas a contar da ciência desta decisão;

b.23) Eliminar os itens compartilhados nas áreas de lazer, como baralhos, jogos de dominó, pingue-pongue, damas, dentre outros - prazo de vinte e quatro horas a contar da ciência desta decisão;



b.24) Reforçar, junto às equipes de cozinha, a importância de seguir os procedimentos de higiene na cozinha e no refeitório - prazo de quarenta e oito horas a contar da ciência desta decisão;

b.25) Realizar o distanciamento das mesas do restaurante, locais de descanso e fruição de pausas e garantir que durante o seu uso as trabalhadoras e trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 1,8 metro entre si - prazo de quarenta e oito horas a contar da ciência desta decisão;

b.26) Proibir o compartilhamento de armários individuais, tanto para guarda de pertences pessoais como para guarda de EPIs - prazo de forma imediata à ciência desta decisão;

b.27) ADOPTAR, 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: garantir, a suas trabalhadoras e trabalhadores, toda assistência a) envolvida no atendimento a potenciais casos de coronavírus, em especial, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais, de acordo com as orientações mais atualizadas: I) Máscaras cirúrgicas: profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestem assistência a menos de 1 metro do paciente suspeito ou confirmado; Equipes de portaria; Equipes responsáveis pelo preparo de alimentos; e profissionais responsáveis pela pré-triagem; II) 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; bem como para trabalhadoras e trabalhadores da lavanderia e que realizam atividades de limpeza e recolhimento de lixo; b) Garantir que a máscara esteja apropriadamente ajustada à face, para reduzir o risco de transmissão, devendo haver a orientação de profissionais sobre como usá-la, removê-la e descartá-la, bem como sobre a higienização das mãos antes e após seu uso; c) 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 o treinamento adequado para que o procedimento seja realizado de forma eficaz; d) Disponibilizar máscara cirúrgica, a trabalhadoras e trabalhadores com sintomas de infecções respiratórias, desde a chegada ao ambulatório, e garantir sua utilização durante a circulação dentro do serviço de atendimento; f) Instituir procedimento para organização do 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 das trabalhadoras e trabalhadores que porventura procurarem o serviço; g) 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 nos serviços de saúde, bem como obter de modo preciso as diretrizes do Ministério da Saúde e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.28) Notificar imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 - prazo de vinte e quatro horas a contar da ciência desta decisão;



b.29) Monitorar o estoque disponível de equipamento de proteção individual (EPI) - prazo de vinte e quatro horas a contar da ciência desta decisão;

b.30) Suspender a realização de eventos (capacitações, treinamentos, cursos) com aglomeração de pessoas trabalhadoras nos ambientes de trabalho; em sendo possível, a empresa poderá realizar esses procedimentos de forma remota - prazo de forma imediata a contar da ciência desta decisão;

b.31) ADOPTAR as seguintes medidas com vistas a garantir ambientes adequadamente ventilados e arejados, considerando a possibilidade de contato direto e por gotículas no ambiente da COVID-19: 3.1 Ambientes artificialmente frios: Privilegiar, em sendo possível **a)** e com espaço adequado, a fruição de pausas psicofisiológicas e térmicas em ambientes externos arejados ou em salas e ambientes não artificialmente refrigerados, de forma a evitar a presença de aglomeração de trabalhadoras e trabalhadores em ambientes com baixa taxa de renovação de ar; **b)** Quando impossível o atendimento do item anterior, garantir a fruição de pausas térmicas e psicofisiológicas em salas ou corredores que possuam exaustão forçada ou alimentação direta de ar externo; **c)** Manter os exaustores existentes nos ambientes refrigerados ligados durante todo o período em que trabalhadoras e trabalhadores estejam laborando no interior desses ambientes, visando aumentar a taxa de renovação de ar; **d)** Manter as aberturas de entrada de ventilação natural (portas de corredores, aberturas de nórias e esteiras, dentre outras) nos ambientes artificialmente frios, abertas e desobstruídas, visando aumentar a taxa de renovação de ar; - prazo de vinte e quatro horas a contar da ciência desta decisão;

b.32) NÃO PERMITIR o ingresso de qualquer pessoa que tenha sintomas respiratórios, entendidos esse como tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre, nas dependências da empresa, e, quando se tratar de pessoa trabalhadora ou prestadora de serviços, GARANTIR seu imediato afastamento das atividades, nos termos do art. 2º da portaria 454 MS/GM, de 20/03/2020. Proibir, também, que visitantes ou pessoas terceiras reutilizem uniformes e/ou EPIs (capacetes, calçados de segurança, dentre outros) sem que tais vestimentas/equipamentos sejam devidamente higienizados - prazo de forma imediata a contar da ciência desta decisão;

b.33) Proibir a entrada de visitantes, fornecedores de matéria prima e/ou outras pessoas terceiras que não estejam com autorização de ingresso contemplada no plano de prevenção de infecção - prazo de forma imediata a contar da ciência desta decisão;

b.34) Realizar, em pessoas terceiras que tenham autorização de ingresso contemplada no plano de prevenção de infecção, os mesmos procedimentos sanitários e de saúde exigidos a trabalhadoras e trabalhadores do estabelecimento - prazo de forma imediata a contar da ciência desta decisão;

b.35) ADVERTIR às pessoas gestoras dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir suas trabalhadoras e 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 pessoa com a doença COVID-19 - prazo de cinco dias a contar da ciência desta decisão;

b.36) PERMITIR o amplo acesso às dependências das unidades das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais 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 recomendadas, devendo



adotar todas as medidas técnicas indicadas pelas autoridades por ocasião das inspeções - prazo imediato a contar da ciência desta decisão.

Para o caso de descumprimento das obrigações supra, fixo multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por pessoa trabalhadora prejudicada, devida a cada constatação e corrigidas pelos mesmos índices aplicados pela Justiça do Trabalho, a partir da data do ajuizamento desta ação, revertidas em benefício de entidade/instituição/fundo vinculada ao combate à COVID-19 a ser indicado pelo Ministério Público do Trabalho e sob posterior homologação do Juízo, em fase de liquidação de sentença.

Cientifique-se o Juízo impetrado do inteiro teor desta decisão.

Cumpra-se com a máxima urgência mediante expedição do competente mandado à litisconsorte, a ser intimada por Oficial de Justiça, na pessoa de seu diretor responsável pela unidade de Três Passos, que fica incumbido, a partir de sua ciência desta decisão, de comunicar, nos autos, em vinte e quatro horas, quarenta e oito horas, cinco dias, dez dias e quinze dias, as medidas adotadas para cumprimento desta liminar sob pena de desobediência/prevaricação (art. 330/319 do CP), conforme prazo diferido fixado nas obrigações ora determinadas.

Consideradas as repercussões na comunidade de um eventual descumprimento desta medida, oficie-se ao Exmo. Sr. Prefeito Municipal de Três Passos com cópia desta decisão. Ainda, requirite-se fiscalização do inteiro e fiel cumprimento desta decisão à inspeção do trabalho, à vigilância sanitária do Município de Três Passos e à vigilância sanitária do Estado do Rio Grande do Sul.

Oficie-se à autoridade apontada como coatora para prestar informações no prazo legal e intimese a litisconsorte, (Id. fc5512b), para responder a ação mandamental no prazo de 10 dias.

Após, ao Ministério Público do Trabalho, em cumprimento ao disposto no art. 12 da Lei 12.016/09.

Intimem-se.

Pois bem.

A litisconsorte interpôs agravo regimental no Id. be3039c, alegando, em síntese, que o Ministério Público do Trabalho não concorda com as normas editadas pelos entes competentes e busca no presente mandado de segurança substituí-las pelos seus próprios entendimentos, o que não é possível. Diz que vem adotando as medidas legalmente exigíveis, trazendo ambiente de segurança nos moldes legais. Refere que as obrigações deferidas no ato ora Agravado extrapolam em muito as recomendações formuladas pelo Ministério da Economia [ORIENTAÇÕES GERAIS AOS TRABALHADORES E EMPREGADORES EM RAZÃO DA PANDEMIA DA COVID-19] bem como a Portaria 116/2020 do MAPA.

Ato contínuo, a litisconsorte apresentou correção parcial junto à Corregedoria do Tribunal Superior do Trabalho, na qual o Exmo. Ministro Corregedor converteu o feito em diligência para determinar que fosse designada audiência de conciliação *com o fito de promover a composição para implementação de*



medidas que atendam aos objetivos de proteção à saúde, inclusive com análise acerca dos efeitos das medidas já implementadas e comprovadas nos autos para fins de aferição acerca dos efeitos de diminuição/afastamento de risco de contágio ao COVID-19 no local, bem como de minoração de prejuízos à prestação de atividade essencial praticada pelo requerente. (Id. e565acc)

Encaminhados os autos à Vice-Presidência deste Tribunal, foram realizadas duas audiências de mediação, as quais restaram infrutíferas. Transcrevo abaixo os termos consignados na ata de audiência realizada no dia 04 de junho de 2020, (Id. f659d67) mediada pelo Exmo. Desembargador Vice-Presidente Francisco Rossal de Araújo:

(...).

Após mais de 2h de debates, verifica-se a impossibilidade de se continuar o presente processo de mediação. Registra-se que as mediações neste Tribunal tem-se caracterizado pela não imposição de Pelo Ministério Público do Trabalho foi manifestado :

"O MPT ofertou à empresa as mesmas condições pactuadas com todos os 12 frigoríficos e 78 plantas frigoríficas do país, sendo incompatível com o instituto da tutela inibitória, a pactuação de obrigação de fazer, que exigem implementação permanente, sobretudo em um contexto de tantos casos confirmados de Covid 19 nas unidades da ré, considerando, inclusive, os descumprimentos verificados nos últimos 10 dias nas três unidades da JBS, sem a cominação de astreintes. O Ministério Público do Trabalho está, como sempre esteve, à disposição da empresa para pactuar obrigações de fazer com comprometimento efetivo quanto à implementação, objetivando ao fim a preservação da saúde e vida de seus empregados, bem como a repercussão na saúde pública local. O MPT reitera que caso a empresa opte por adequar a sua conduta espontaneamente, de forma efetiva nas unidades e não apenas em protocolos formais apresentados, poderá fazê-lo independentemente de mediação, até mesmo porque tal postura demonstraria o seu comprometimento com a saúde dos trabalhadores. O MPT por fim, registra que seria oportuno que a empresa apresente pedido de levantamento da interdição junto à gerência regional do Trabalho em Passo Fundo considerando que afirma cumprir todas as medidas que condicionavam o retorno às atividades e que até o presente momento não foram comprovadas".

Pelo representante da União, Dr. Rafael, foi consignado o que segue:

"Diante da impossibilidade de uma solução consensual na presente mediação e face ao que dispõe a Portaria 1.069/2019 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, artigo 33, nada obsta que seja requerida formalmente pela empresa a suspensão ou seja requerido o levantamento da interdição. Essa postura parece ser, na visão da União, a mais adequada à comprovação de todos os argumentos trazidos até agora aos autos e que uma vez reconhecido o atendimento das exigências postas no termo de interdição podem levar a uma solução que atenda os interesses de todas as partes envolvidas, inclusive dos trabalhadores. Por fim, nada impede que a existência de demanda judicial impeça a adoção de uma postura ativa tendente à obtenção do levantamento da interdição e esse, com certeza, parece ser ponto fundamental ao encerramento das demandas existentes".

Pelo representante da empresa, foi manifestado:

"A empresa entende que o TAC não é a única maneira de assegurar condições seguras de trabalho, sem afirmar que isso seja a posição do MPT. A empresa foi pioneira no



estabelecimento de medidas de segurança a seus trabalhadores e não poupou esforços nesse sentido. Não foi e não está sendo requerida a desinterdição administrativa, justamente porque a matéria está judicializada e a empresa não concorda com inúmeros dos aspectos que foram ali colocados como requisitos seja por falta de embasamento legal, seja porque ineficazes e isso foi inclusive reconhecido pelos juízes de primeiro grau em audiências prévias de justificação. Ao lado disso, parece-nos despropositado afirmar que a empresa tem um número maior de contaminações do que seus concorrentes, pois esta afirmação não encontra embasamento técnico dos organismos de saúde. Por outro lado, tudo indica que a propagação de muitas das contaminações ocorre fora dos ambientes das empresas, pois os trabalhadores mantém suas relações sociais particulares. Dentro da empresa são orientados, fiscalizados e monitorados com condições hoje, mais rígidas e severas do que aquelas atinentes à ambiente hospitalar. Judicializadas as questões, a empresa submete-se a estas tentativas que têm sido feitas de buscar consensos possíveis no sentido de aprimorar cada vez mais o seu protocolo de defesa da saúde dos trabalhadores. Foi com este propósito que veio para esta audiência e trouxe proposições concretas de avanço que poderiam ser desdobradas, comprovadas e fiscalizadas. Não sendo isto possível, a empresa, como não poderia deixar de ser, coloca-se inteiramente à disposição e sujeita a decisão jurisdicional, porque confia na justiça e confia nos propósitos que tem orientado suas medidas.

Pela Dra. Márcia Medeiros, representante do MPT, foi requerido que fosse consignada sua proposta de retorno dos autos ao CEJUSC para a conciliação como a cominação de astreintes. Pelo Mediador, foi manifestado que não vê necessidade em tal procedimento, uma vez que o processo já passou pelo referido órgão. Pelo representante da empresa, foi manifestado que tal proposição seria "andar para trás, sem que isso signifique qualquer demérito à atuação do CEJUSC. Refere-se apenas ao aspecto temporal relativo ao andamento do processo".

(...).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer de lavra do Exmo. Sr. Procurador Regional do Trabalho, Dr. Lourenço Andrade, sustentou que a empresa litisconsorte vem adotando uma postura de negligência com relação à garantia da saúde e segurança dos trabalhadores diante da possibilidade de contaminação decorrente do coronavírus. Refere que as medidas que propõe são exequíveis e possíveis de serem adotadas pela empresa, não demandando a aquisição e instalação de novos equipamentos, sem causar, na sua maioria, impactos financeiros, apenas exigindo uma gestão específica da atividade econômica durante o período da pandemia.

Pois bem.

A higidez do meio ambiente de trabalho é princípio convencional (Convenção 155 da OIT) e constitucional, na forma do art. 200, VIII, c/c art. 225, caput, da Constituição da República. E, nos termos do art. 7º, XXII, constitui direito humano fundamental das pessoas trabalhadoras a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.



Neste sentido, destaca-se que os fundamentos constitucionais do direito à saúde encontram-se logo nos primeiros artigos da Constituição da República, cujo art. 6º o elenca como um direito social básico da pessoa trabalhadora:

"São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição"

Mas são dos próprios fundamentos da República que emana a valorização primordial da saúde, em especial dos postulados contidos no art. 1º, II e III, da CF: cidadania; dignidade da pessoa humana; valores sociais do trabalho.

Também os objetivos fundamentais da República contemplam o direito à saúde, sem a concretização do qual não é possível pensar na: construção de uma sociedade livre, justa e solidária; redução das desigualdades sociais; promoção do bem de todos; erradicação da pobreza e da marginalização; garantia do desenvolvimento nacional.

Ademais, conforme o art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, prevê que: "1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores".

Neste sentido, destaco que os documentos juntados aos autos do presente mandado de segurança, tais como, "Roteiro de Inspeção - Fiscalização da Divisão de Vigilância em Saúde do Trabalhador" e "Relatório do Ministério do Trabalho" (Ids. fdd72f1 e 47c2875), dão conta de que a empresa litisconsorte vem adotando algumas medidas a fim de garantir melhores condições de proteção à saúde e segurança dos seus empregados no que se refere à prevenção da contaminação decorrente do coronavírus, entre elas a colocação de tapete na entrada, com solução de hipoclorito a 2% para desinfecção do calçado no acesso principal da empresa, álcool gel com acionamento pedal, centro de triagem médica, espaço para pausa após as refeições com ventilação natural, subida ao refeitório com delimitação de distância a ser observada, fila para o refeitório com marca no piso para que seja respeitada a distância, disponibilidade de máscara para troca a cada 3 horas, acionamento dos bebedouros com pedal, copos descartáveis, talheres ensacados individualmente, barreira de proteção nas mesas do refeitório, entre outras. Todavia, tais medidas ainda são insuficientes levando-se em consideração a recomendação ministerial e as normas de segurança e proteção à saúde da pessoa trabalhadora, bem como ao que dispõe o Decreto Estadual nº 55.128/2020, reiterado pelo Decreto Estadual nº 55.154, de 01 de abril de 2020, em razão da epidemia



causada pelo vírus COVID-19. Além disso, as medidas já adotadas necessitam ter um cumprimento eficaz a fim de que sua implementação traga, de fato, o resultado buscado. Não obstante, como bem aponta o douto Órgão Ministerial, há deficiências e falhas nas práticas preventivas e compensatórias adotadas pela empresa que foram constatadas pela inspeção do trabalho:

*"Verifica-se que muitas medidas foram atendidas, demonstrando a importância do deferimento da liminar, mas que **persistem problemas**, como, por exemplo, com relação à eficácia de equipamentos fornecidos: "Os protetores faciais face shield (...) O visor não realiza a curvatura necessária para proteger de forma mais eficaz os olhos o nariz e a boca." (v. tópico 1.7) ; fornecimento de álcool: "Porém, não conseguimos verificar álcool em gel na saída, após a lavagem das botas, de nenhuma barreira sanitária (...)" (1.7); implementação do plano de contingenciamento: "(...) Apesar disso, conforme já mencionado, várias medidas foram negligenciadas." (item 3, resposta ao quesito "b.1"); aglomerações: "(...) Porém tal medida não foi totalmente eficaz, sendo constatado momentos de aglomeração na entrada, nas trocas de turnos, nos vestiários, nas barreiras sanitárias, nos registros de ponto, inclusive com distâncias menores que 1,80 metros entre os trabalhadores." (item 3, "b.4"); busca ativa: "(...) o sistema/forma de busca ativa de suspeita de contágio (...) é minimalista. (...)" (3, "b.10"); distanciamento: "Conforme demonstrado no relatório, a empresa promoveu o distanciamento nesses locais, porém, abaixo de 1,8 metros." (3, "b.25"); ventilação: "(...) Entretanto, a fiscalização verificou que, em setores cujos ambientes são artificialmente frios, a renovação de ar era mínima. Nos documentos apresentados, não se faz referência à renovação de ar dentro do ambiente fabril; não há qualquer menção em aumentar a troca de ar, em manter exaustão em funcionamento, equipamentos para purificação de ar, estudos de corrente de ar dentro da planta, dentre outras medidas que poderiam ser tomadas a fim de melhorar a qualidade atmosférica no interior da unidade (...)" (3, "b.31")."*

Há indicação, também, no relatório de inspeção do trabalho, de descumprimento parcial da liminar, o que será objeto de apreciação posterior por este Relator.

Ademais, anoto quanto ao questionamento relativo à jornada de trabalho e proibição da exigência de serviço suplementar, que a própria definição da jornada complementar como "extraordinária" já delimita os contornos de sua realização, frente a contingências excepcionais e não inseridas na normalidade de rotina de trabalho, ante a garantia constitucional de limitação horária de oito horas por dia e quarenta e quatro semanais, direito humano fundamental. Por outro lado, a fim de evitar tempo de exposição e contato, dentro das contingências de isolamento e distanciamento social como medidas de prevenção de contágio, é necessário observar o teletrabalho ou trabalho remoto quando possível e, no trabalho que tenha de ser feito presencialmente, como na linha de produção de frigoríficos, a redução de carga horária com a consequente vedação de realização de horas extras é medida que se impõe. O direito diretivo empresarial encontra limites certos e objetivos na função social da propriedade, conforme previsto constitucionalmente, devendo a empresa pactuar com o sindicato da categoria profissional os planos de redução.

Reitero que "a expansão do vírus está em ritmo acelerado, sendo que a adoção de medidas a fim de evitar, ou pelo menos diminuir os casos de contaminação, se tornam extremamente necessárias e



obrigatórias para que o Estado possa ampliar sua rede de atenção à saúde para contemplar a demanda, como também permitir desenvolvimento de medicamentos e futura vacina."

Por todos esses aspectos e a fim de evitar tautologia, reiteram-se os fundamentos da decisão liminar, pelo que a mantenho em todos os seus termos.

Por fim, destaco os termos das recentes Portarias Conjuntas nºs 19 e 20, de 18 de junho de 2020, do Ministério da Economia e Ministério de Estado da Saúde, as quais estabelecem medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios, **que são importantes mas não esgotam em seu bojo, no entanto, todas as medidas que podem e devem ser implantadas em favor da vida.** (<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-conjunta-n-19-de-18-de-junho-de-2020-262407973> e <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>).

Ora, em matéria de meio ambiente do trabalho devem ser observados os princípios de prevenção e precaução, que recomendam a observância da última tecnologia ou recurso disponível para evitar ou minimizar riscos à saúde e segurança das pessoas trabalhadoras, na forma do art. 160 da CLT, da Convenção 155 da OIT e do Decreto 9571/18, art. 6º, I:

"Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários;

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;



VI - implementar o compromisso político assumido nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa e constituir área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;

..."

Assim, de acordo com o que foi exaustiva e minuciosamente expressado no entendimento manifestado quando do deferimento da medida liminar, demonstrada a probabilidade do direito e o perigo de dano irreparável no caso de não adotadas as medidas para proteção das pessoas trabalhadoras da litisconsorte, com grave risco de contágio de COVID-19 não só do quadro de pessoal da empresa como também de quem nela circula, não há outra decisão a ser tomada a não ser a manutenção da determinação de medidas preventivas e compensatórias a fim de evitar a contaminação ainda maior, não só dos empregados da litisconsorte, mas também de toda a comunidade da região onde ela está situada.

Necessária observância da acepção do Enfoque em Direitos Humanos, que busca centralizar as ações estatais (aí incluída a judiciária) nas pessoas, para efetividade dos direitos humanos e promoção da dignidade da pessoa. Necessidade de mudança interpretativa, abandonando-se o contratualismo em favor da ótica humanista, tema de inquestionável relevância atual, tendo este Relator, inclusive, a oportunidade de abordá-lo em texto publicado do qual reputo oportuna a transcrição de alguns trechos:

"Especificamente, na hermenêutica juslaboral, em que se faz presente o conflito entre capital e o valor humano, a teoria do Enfoque de Direitos Humanos adotada como referencial tem potencial transformador das decisões judiciais que, da tradicional visão econômica do Direito, passam a centralizar seu fundamento nas pessoas, como sujeitos de direitos.

A atração é natural, pois o Direito do Trabalho pode se chamar Direito Humano do Trabalho, já que os direitos sociais se constituem, como visto, em direitos humanos de primeira grandeza, razão maior de aplicação do EDH à hermenêutica juslaboral.

Embora pareça simples, na prática representa um giro de cento e oitenta graus na posição dos juízes e juristas no trato das questões laborais: primeiramente, o alicerce do ato de interpretar e julgar estará na fonte de Direitos Humanos aplicável ao caso em análise (PIDESC - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos e Sociais, Convenções da OIT etc.), que orientará a construção de toda a lógica da solução da causa; depois, sua conclusão ou dispositivo se fará com viés de concreção e efetividade dos próprios direitos humanos identificados no processo.

Assim, apreciar um acidente de trabalho à luz da responsabilidade extracontratual ou aquiliana é bem diferente de apreciá-lo na perspectiva de direitos humanos como a vida, saúde, incolumidade do trabalhador, meio ambiente laboral hígido, trabalho com segurança etc., bens jurídicos que passam a orientar a lógica do julgador, transpondo, assim, uma visão econômico-reparadora em prol de uma ótica humanitária, contextualizando a pessoa no sinistro ocorrido e não apenas a reparação econômica de direitos e obrigações.



Também se pode imaginar, a título de exemplo, demandas de Direito Sindical envolvendo o exercício de liberdades sindicais, enquanto direitos humanos, no que toca à necessidade de sua efetivação.

Com o EDH, a lógica da exploração capitalista das relações de trabalho é contraposta pela centralização da prestação jurisdicional nas pessoas que prestam serviços como sujeitos de direitos humanos dentro e fora do trabalho. Portanto, um pedido de dano moral decorrente de assédio moral deixa de ser analisado por seu conteúdo econômico e sob o viés da prestação remunerada de serviços, em prol de uma dimensão ampla da preservação da incolumidade da esfera íntima da pessoa trabalhadora.

No campo processual, as ações passam a ser vistas não como números estatísticos de um sistema, mas como instrumentos de efetivação de Direitos Humanos, com todas as implicações que isso traz, como, por exemplo, superar formalidades que obstem a aproximação do Poder Judiciário das pessoas que a ele acorrem.

(...)

Especial é a observação de Herrera Flores (...), ao afirmar que um direito humano fundamental se constitui exatamente nos próprios meios e condições necessárias para pôr em prática os processos de luta pela dignidade humana.

Sem dúvida, a aplicação do Enfoque de Direitos Humanos à hermenêutica juslaboral é uma forma de aprofundar a construção e o respeito à dignidade humana, como mecanismo de efetivação dos Direitos Humanos por juristas e pelo Poder Judiciário e em resgate da cidadania perdida das pessoas no caos globalizado pelo neoliberalismo. Nos limites deste texto, justifica-se o destaque ao campo da hermenêutica jurídica trabalhista, ante a citada atração natural do Direito do Trabalho ao EDH, restando a Justiça do Trabalho, enquanto aparato público destinado à consecução do primado do valor social do trabalho, como último garante de efetividade dos direitos humanos no plano das relações laborais.

Urge, pois, a busca de um pensamento diferente do estabelecido, apto a construir uma plataforma de concretização da dignidade da pessoa humana para todos os povos e, também, de um instrumento que permita a efetividade dos direitos humanos no mundo globalizado.

Como diz Michel Maffesoli (São Paulo: 2009, p. 114-5), é preciso passar pelo crivo da inteligência todas as palavras da modernidade (individualismo, racionalismo, universalismo, democratismo, republicanismo, contratualismo, progressismo, desenvolvimentismo etc.), sob pena de ficarmos atolados num dogmatismo esclerosado, aceitando a ideia de que nada é tabu. (Texto elaborado em 15/08/2018. Íntegra disponível em: <http://estadodedireito.com.br/interpretacao-humanistica-e-hermeneutica-juslaboral-o-enfoque-de-direitos-humanos>)

Por tais fundamentos, CONCEDO A SEGURANÇA, tornando definitiva a decisão exarada liminarmente, a fim de determinar que a empresa litisconsorte adote as medidas elencadas nas alíneas "a" a "b.36", sob pena de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), por pessoa trabalhadora prejudicada, em caso de descumprimento, devida a cada constatação e corrigidas pelos mesmos índices aplicados pela



Justiça do Trabalho, a partir da data do ajuizamento desta ação, revertidas em benefício de entidade /instituição/fundo vinculada ao combate à COVID-19 a ser indicado pelo Ministério Público do Trabalho e sob posterior homologação do Juízo, em fase de liquidação de sentença.

Prejudicado o julgamento do agravo regimental interposto pela litisconsorte, tendo em conta a análise do mérito do remédio constitucional, mediante a ratificação da liminar e concessão da segurança, nos moldes acima expostos.

MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO

Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS:

Como Revisora, acompanho o Exmo. Desembargador Relatora na integralidade do voto.

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA:

Ressalvado meu entendimento, e posição que tenho adotado nestes casos de medidas sanitárias a serem observadas pelas empresas, qual seja, de intervenção mínima do Poder Judiciário na ação do gestor e das autoridades de saúde e de regulação/fiscalização do trabalho, no caso especificamente das que exploram atividade de frigoríficos, e ainda mais especificamente do grupo JBS (como no caso da empresa Seara Alimentos), dada a conduta que este conglomerado vem adotando, dissonante inclusive das outras grandes empresas do mesmo ramo econômico, que a meu ver se evidencia recalcitrante no cumprimento das normas, além de não colaborativa ou pouco colaborativa com as autoridades. À guisa de exemplo, como pontuado no parecer do MPT, "*o GRUPO JBS, É O ÚNICO DO SETOR, que se nega, tanto a firmar Termos de Ajuste de Conduta, quanto Acordos Judiciais em Ações Civis Públicas, apostando na procrastinação da resolução de conflitos como estratégia para se omitir a adotar medidas efetivas de prevenção à COVID-19, em seus frigoríficos, sendo que muitas unidades que vem se transformando em um verdadeiro foco de transmissão de Covid-19, aos seus empregados e a população em geral.*". No presente caso, pois, em razão desta situação específica, acompanho integralmente o voto condutor do Exmo. Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso.

DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL:

Peço vênia ao eminente Relator para acompanhar a divergência lançada pelo Exmo. Desembargador Roger Ballejo Villarinho.



DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER:

Peço vênia ao Exmo. Relator para acompanhar a divergência lançada pelo Exmo. Desembargador Roger Ballejo Villarinho.

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO:

Peço vênia ao Eminentíssimo Relator para apresentar voto **parcialmente** divergente.

De início, destaco que o mandado de segurança não se presta à finalidade de decidir o mérito da ação principal, servindo apenas ao propósito de assegurar direito líquido e certo violado - ou ameaçado de violação - por autoridade que age ilegalmente ou com abuso de poder.

No caso, o presente *writ* tem por **objeto específico** a decisão proferida pela autoridade coatora em 13.05.2020, à luz tão somente da prova pré-constituída trazida a estes autos, de sorte que eventuais questões posteriores envolvendo alterações na situação fática devem ser submetidas à apreciação do juiz da causa.

Pois bem.

O art. 300 do CPC, no seu *caput*, dispõe que a tutela de urgência "*será concedida*" quando houver o preenchimento dos requisitos "*probabilidade do direito*" e "*perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*". Assim, cumpre analisar se o Órgão Ministerial preenche tais pressupostos, fazendo jus ou não à concessão da tutela de urgência requerida na ação civil pública (ACP) subjacente.

In casu, com todas as vênias devidas ao Magistrado *a quo*, entendo que o Ministério Público do Trabalho, para além de ter coligido aos autos da ACP, num primeiro momento, *início de prova material* já suficiente à concessão da tutela de urgência indeferida na origem (consistente em fotografias que demonstravam a situação fática irregular existente na unidade industrial em questão), desincumbiu-se a contento do seu ônus de evidenciar a probabilidade do direito alegado, ao levar ao conhecimento e apreciação do juízo relatório de inspeção elaborado pelo CEREST Macronorte, contendo irregularidades devidamente identificadas e fotografadas, as quais dão suporte à sua pretensão.

Nesse contexto, entendo que o *Parquet* possui direito líquido e certo à tutela de urgência que lhe foi indevidamente negada na origem, porquanto preenchidos os seus requisitos legais, sendo despicienda qualquer análise, neste voto, acerca da presença do "*perigo de dano*", o qual facilmente se presume na situação em tela.

Nada obstante, ainda que seja o caso de deferir a tutela provisória requerida na origem, não se pode ignorar que a ora litisconsorte contrapõe legítima e justificada resistência, no que diz respeito à sua



submissão a medidas que encontram previsão tão somente na Recomendação Técnica elaborada pelo próprio MPT, sem qualquer amparo nas normas vigentes que estabelecem protocolo para a prevenção e controle da COVID-19 nas indústrias de abate e processamento de carnes e pescados (frigoríficos). A título de exemplo, cita-se o seguinte pedido: "*9) Abster-se, durante o período de reconhecimento da pandemia, de programar abates extras ou submeter os trabalhadores à prestação de horas extraordinárias;*".

Nesse aspecto, tenho que a empresa litisconsorte possui razão, residindo neste ponto a divergência parcial em relação ao voto do Eminentíssimo Relator.

Como é consabido, além das disposições contidas na Lei nº 13.979/2020, no Decreto Federal nº 10.282/2020 e no Decreto Estadual nº 55.240/2020, que dispõem em termos gerais sobre a prevenção e o enfrentamento da epidemia causada pelo COVID-19, existem normas específicas que preveem medidas de prevenção e combate ao novo coronavírus no âmbito do setor frigorífico, editadas por quem detém competência normativa para tanto - o que não é o caso do MPT. Nesse sentido, cumpre salientar, exemplificativamente, a Portaria SES nº 407, de 08.06.2020, editada pela Secretaria de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul, bem como as Portarias Conjuntas nº 19 e 20, ambas de 18.06.2020, editadas pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e os Ministros de Estado da Saúde Interino e da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.

Assim, considerando que se verifica da pretensão do *Parquet* a exigência de providências (poucas, ressalte-se) que não encontram qualquer respaldo normativo, figurando apenas na Recomendação Técnica elaborada pelo próprio órgão, tenho que a concessão da segurança deve ficar limitada ao cumprimento de obrigações de fazer/não fazer previstas exclusivamente no regramento vigente que disciplina a matéria, notadamente aquele que estabelece o protocolo de segurança imposto normativamente ao setor, sendo vedada a exigência de medidas que excedam os limites "legais" (leia-se: leis, decretos, portarias e demais disposições administrativas de caráter normativo, observadas as medidas mais restritivas, na hipótese de conflito entre elas).

Com essas breves considerações, peço vênias ao Exmo. Relator para **CONCEDER A SEGURANÇA APENAS PARCIALMENTE**, a fim de que a determinação de cumprimento das obrigações de fazer/não fazer requeridas na inicial fique limitada às medidas e critérios previstos nas normas que regulam a matéria, nos termos da fundamentação.

DESEMBARGADOR ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA:

DIVERGÊNCIA



A teor do art. 300 do CPC/2015, a tutela de urgência será concedida quando presentes a probabilidade do direito vindicado e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação ou o risco ao resultado útil do processo.

Todavia, inviável, em sede de mandado de segurança o esgotamento da análise da questão de fundo debatida na ação trabalhista subjacente, restringindo-se à verificação, em sede de cognição sumária, da alegada ilegalidade ou abusividade do ato atacado.

No caso, a primeira decisão proferida na ação subjacente consigna (ID. f1148ef):

"Vistos, etc.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada em 03-04-2020 às 20h40min pelo Ministério Público do Trabalho em face de SEARA ALIMENTOS LTDA. Alega o Ministério Público, em síntese, que foram convocados cerca de 600/700 trabalhadores para a realização de jornada extraordinária neste sábado (dia 04-04-2020), bem como no dia 21-04-2020 [sic], com o objetivo de abate de 1500 suínos. Salienta que, conforme informação do sindicato dos trabalhadores, que prestou informações e protocolou a denúncia junto ao em 01-04-2020, Parquet houve negativa da empregadora em prestar quaisquer esclarecimentos sobre as razões que motivaram a convocação extraordinária e de negociar a referida convocação. Aduz que há recomendação da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do RS para que não sejam marcados abates extras ou submissão dos trabalhadores a horas extraordinárias. Postula a determinação do juízo para que a reclamada se abstenha de efetivar o abate de suínos com o contingente de trabalhadores em regime de horas extraordinárias, aos sábados e feriados, durante a pandemia do coronavírus, sem negociação prévia com o sindicato da categoria, sob pena de multa.

Vêm os autos conclusos às 20h46min.

Pois bem. Nos termos do art. 300 do Código de Processo Civil, a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

O que justifica o pleito ora analisado em caráter liminar, pelas razões expostas pela parte autora, é a pandemia do COVID-19 e a preservação da saúde dos trabalhadores envolvidos, sendo que, de fato, a pandemia não tem precedentes recentes que tenham causado tanta consternação e tantas medidas protetivas de saúde, seja pelas autoridades, empresas e serviços públicos, mormente considerando o índice de óbitos e de pacientes que necessitam de cuidados hospitalares intensos.



A par disso, o Decreto Legislativo n. 06/2020, de 20-03-2020, reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública no país em razão dos efeitos da pandemia do COVID-19 sobre a saúde e a economia brasileiras, o que é seguido pelo Decreto 55.128/2020, do Rio Grande do Sul, ampliando restrições que já haviam sido impostas pelos Decretos 55.115 e 55.118, de 13 e 16 de março de 2020. Houve determinação de fechamento do comércio em todos os municípios até 15-04-2020.

No caso dos autos, contudo, algumas ponderações são necessárias acerca dos efeitos da pandemia e das restrições requeridas pelo autor.

Em primeiro lugar, é fato notório ser a atividade empresarial da reclamada serviço essencial à população - abate de animais, manufatura e processamento de alimentos para consumo humano, atividade que não sofreu qualquer limitação pelos decretos referidos acima, justamente porque o abastecimento de alimentos não pode ser afetado pela crise do coronavírus, sob pena de consequências ainda mais drásticas a toda a população. Aliás, pelo que denoto do teor da petição inicial, não é objetivo da ação obstar a continuidade da atividade da empresa.

Ainda, sabe-se que a atividade frigorífica demanda enormes cautelas sanitárias, equiparando-se inclusive ao ambiente hospitalar. Os empregados usam roupa especial com minuciosos cuidados de lavagem e exposição, toucas, luvas, máscaras, o que denota segurança contra contaminação, seja dos alimentos, seja dos próprios funcionários.

Por outro lado, não resta demonstrado, que todos os sábados são a priori compensados e que a convocação, por isso, foi de fato extraordinária; da mesma forma, não há como aferir a necessidade ou não da força de trabalho, uma vez que não há menção ao motivo da convocação (finalidade do abate e risco de perda da qualidade dos suínos pelo decurso do tempo), e se trata, como dito, de atividade essencial.

Não vislumbrei, ademais, ação administrativa do MP em face da empresa para buscar inteirar-se das medidas de segurança adotadas neste período, embora notificado pelo sindicato no dia 01-04-2020.

Dessa forma, em um primeiro momento, embora não se olvide que se trate de convocação extraordinária de trabalho, conforme fotografia ID 6d82fb4 - referindo ""produção extra"", esta magistrada não tem elementos que atestem a desnecessidade da convocação e tampouco que o risco de contágio do COVID-19 seja de fato majorado pelo trabalho em tal dia. Não se pode presumir que a reclamada, grande empresa do ramo alimentício, possa descuidar dos mais básicos asseios com vista a minimizar os riscos da pandemia.



Faltam, portanto, elementos que viabilizem a concessão de tutela de urgência inaudita altera parte, ao menos quanto ao trabalho extraordinário convocado para o dia 04-04-2020.

Quanto ao dia 25-04-2020 e demais possíveis convocações, as quais também são objeto deste feito, necessária manifestação da reclamada a respeito antes de nova decisão do juízo. Sabe-se que os tempos são de crise, e a saúde dos empregados deve, sim, ser preservada caso esteja, ainda que minimamente, em risco. Os trabalhadores da área alimentícia já não podem atender plenamente às determinações de isolamento social, uma vez que a atividade não pode ser realizada em caráter remoto; logo, não sendo imprescindíveis, devem ser postergadas as atividades extraordinárias para quando possível.

Portanto, quanto ao trabalho a ser realizado no dia 04-04-2020, INDEFIRO A TUTELA DE URGÊNCIA. Quanto às demais convocações, DETERMINO a imediata notificação da reclamada por oficial de justiça, para que se manifeste em cinco dias sobre o pedido liminar postulado pelo Ministério Público do Trabalho, bem como esclareça quais as medidas sanitárias estão efetivamente sendo adotadas em proteção aos seus funcionários em razão da pandemia do COVID-19.

Intimem-se. CUMPRA-SE.

Oportunamente, designe-se audiência.

TRES PASSOS/RS, 03 de abril de 2020.

CLAUDIA ELISANDRA DE FREITAS CARPENEDO

Juíza do Trabalho Substituta

Em um segundo momento, foi proferida a seguinte decisão (ID. 2db9418):

"Vistos.

O Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente ação civil pública visando a adoção de medidas provisórias e definitivas relativas à proteção da saúde dos trabalhadores que atuam na unidade da requerida nesta cidade de Três Passos, mormente em relação à calamidade pública declarada e dizente ao COVID-19.

A liminar, mormente em relação à convocação dos trabalhadores para atuarem de forma extraordinária no dia 04-04-2020 foi indeferida através da decisão de ID 1b81a8f.



Na sequência o MPT apresentou o aditamento de ID 77113b5, ratificando as postulações anteriores e formulando outras, constante exaustivo rol de itens "I" e "II" e números 1 a 36, conforme fls. 53-59 dos autos.

Destaco, inicialmente, ser fato público e notório a decretação de calamidade pública pelos governos estadual e federal em razão da pandemia mundial do COVID-19. Igualmente é incontestável a necessidade de cuidados adicionais de proteção ao contágio, o que tem sido adotado de forma global e também local, conforme a maior ou menor exposição de cada atividade ou realidade regional.

No município de Três Passos não há nenhum caso confirmado de contágio, o que demonstra que o conjunto de medidas restritivas até agora adotadas têm se mostrado eficazes. Essas medidas restritivas devem persistir dentro dos limites da razoabilidade e da legalidade, cabendo ao Poder Público, através dos Poderes constituídos, engendrar todos os esforços a tanto necessários. Não se trata de responsabilidade exclusiva do governante central, do estadual ou do gestor local. Tampouco essa responsabilidade de proteção à saúde é exclusiva dos entes públicos, já que se trata de direito de primeira geração, o que transforma a missão de sua proteção em dever social e universal.

O inimigo é invisível e a todos preocupa. A guerra foi travada e todos estamos ombreado em mesma trincheira.

Estas afirmações preliminares, embora óbvias para todos porque este tem sido o assunto mais visto e lido dos últimos dias, visa a deixar claro que a decisão aqui tomada deve observar, além do evidente aspecto jurídico, também a especificidade da situação momentânea.

Embora a presente ação tenha uma empresa no polo passivo e o Ministério Público do Trabalho no polo ativo, o interesse que ela visa a atingir, seja para restringir ou proteger direitos, tem natureza difusa e homogênea, o que por si só torna acertada a medida processual adotada, pelo menos no campo instrumental.

No que diz respeito ao mérito das pretensões, ainda que neste juízo primeiro e precário, mormente ante a urgência que os fatos exigem, não compartilho da mesma visão do Ministério Público do Trabalho. Não que a preocupação da parte autora seja despicienda, muito antes pelo contrário, mas porque não vislumbro comprovação para o deferimento, mormente de forma liminar, das inúmeras medidas pleiteadas.

O trabalho convocado para o dia 25-04-2020, um sábado, que não é feriado, decorre de nítida gestão empresarial. Não há exigência legal, contratual ou normativa que tenha sido apontada para impedir o direito de o empregador convocar trabalhadores para trabalhar num sábado, que é dia útil. As



necessidades que motivaram essa convocação, a destinação da produção e a concessão ou não de um brinde para os empregados que atenderem o chamado, igualmente são atos de pura gestão, exercidos sem aparente abuso ou qualquer ilegalidade. A existência dessa grave pandemia em nada altera essa situação, até porque em poucos dias teremos dois feriados, o que certamente impactou a necessidade de produção na reclamada e, quiçá, motivou essa convocação extraordinária. Também não há obrigatoriedade de o sindicato profissional ser previamente consultado ou, pior, que ele dê o aval para essa convocação.

O fato de os empregados trabalharem num sábado, na segunda-feira ou em qualquer outro dia útil da semana, em horário normal ou extraordinário, em nada altera o risco de eventual exposição ao COVID-19. Ainda que essa afirmação seja feita por leigo em medicina, ela é fundada na ausência de qualquer demonstração em sentido contrário pela parte que pretende ver limitado o exercício de um legítimo direito patronal, qual seja, o de administrar o negócio e de comandar seus empregados.

As demais e expressivas providências advogadas pelo Ministério Público do Trabalho, conforme aquelas arroladas às fls. 53-59 dos autos, afiguram-se demasiadamente genéricas e desprovidas de um fundamento fático específico. Nada há outra coisa senão uma denúncia feita pelo Sindicato Profissional ao MPT. Não foi requerida pelo autor uma fiscalização na reclamada. Não há inquérito civil público ou qualquer outro fato ou documento que possa corroborar juízo acerca da necessidade de tamanha intervenção judicial na reclamada. Deferir as pretensões tal como formuladas na exordial será o mesmo que decretar, na prática, o fechamento da unidade local da requerida. Esta providência apenas poderia ser adotada caso efetivamente ficasse demonstrado um proceder temerário pela ré e que colocasse em risco a proteção à saúde dos empregados, o que, ressaltado, não foi observado pelo requerente. As fotografias juntadas não se prestam a tanto e sequer podem ser tidas como reveladoras da situação atual na ré.

Ademais, os documentos juntados pela requerida evidenciam justamente o contrário, ou seja, que medidas foram efetivamente adotadas para atender a especificidade das proteções exigidas pelo risco decorrente da pandemia.

A requerida é empresa de grande porte e de atuação nacional e no ramo da indústria alimentícia.

Assim, não se afigura razoável imaginar, ainda que esse juízo imaginativo não fosse suficiente, que a requerida tenha mantido postura despreocupada ou temerária em relação à proteção de seus empregados. Ademais, ninguém mais do que a requerida teria interesse em proteger seus empregados, porque se algum caso de contágio viesse a ocorrer por descuido seu, certamente as consequências jurídicas e sociais seriam danosas não só ao infectado, mas à imagem e aos interesses econômicos da requerida.

Assim, qualquer decisão que imponha à requerida alguma restrição além daquelas já determinadas pelos governos local, estadual e central, somente poderá ser cogitada mediante prova da sua necessidade e não



através de simples denúncia feita pelo sindicato profissional, desprovida de prova e cujo objeto, aliás, é a convocação para trabalhar nos dias 4 e 25 de abril.

Ainda que a intenção seja a proteção dos trabalhadores, as medidas requeridas extrapolam em muito aquelas já determinadas pelas autoridades em saúde pública ou pela Lei. Se é verdade que algumas das pretensões aqui formuladas encontram amparo legal, igualmente certo é que a sua observância independe de determinação judicial específica. Não há necessidade de prévio comando judicial determinando, em termos genéricos e sem prova de eventual descumprimento, que uma empresa ou qualquer cidadão cumpra a lei. A imperatividade da lei basta por si só e eventual descumprimento é que merece tratamento judicial, o que, destaque, não restou aqui comprovado, pelo menos até o momento em que tomo a presente decisão.

Assim, a menos que efetivamente seja demonstrado que a requerida está expondo ilegal e desnecessariamente os seus empregados a risco de contágio com o COVID-19, indefiro, na íntegra, a tutela antecipatória, sem prejuízo de reapreciação futura, parcial ou total.

Os autos permanecerão fora de pauta e na sua inclusão as partes serão intimadas.

Intimem-se.

TRES PASSOS/RS, 20 de abril de 2020.

IVANILDO VIAN

Juiz do Trabalho Titular"

Já a decisão atacada está assim fundamentada (Id. 39501f8):

Vistos.

O Ministério Público do Trabalho postula a reconsideração da decisão de ID 4d51a8a, consoante razões de ID bbdb67c, juntando documentos. Refere a existência de fatos novos e o agravamento do quadro de pessoas infectadas pelo COVID- 19, inclusive havendo dois casos confirmados dentre os empregados da requerida.

Na esteira do que aduz o MPT, efetivamente a situação mudou desde a decisão anterior (ID4d51a8a), porquanto é fato público e notório a existência de mais de três dezenas casos confirmados no município de Três Passos de contágio com o COVID-19.



Esta nova realidade exige, tal como diligentemente descreve e requer o MPT, a adoção de cuidados ainda maiores das autoridades públicas e de todos quanto à adoção de medidas protetivas, tudo para que se evite um descontrole que possa levar ao colapso do já frágil sistema de saúde.

Esse cuidado deve primar pela ponderação entre o interesse social atinente ao controle local e regional da pandemia e, ainda, os interesses econômicos envolvidos. Saliento que o interesse econômico aqui mencionado não se restringe àquele atinente à requerida, mas de toda uma cadeia produtiva, que envolve produtores rurais fornecedores dos animais, terceiros que atua m nos mais diversos serviços que envolvem a atuação da requerida nesta comunidade e, ainda, os interesses dos próprios trabalhadores da demandada.

Esta ponderação exige, além de aplicação do ordenamento jurídico, como sói ocorrer na atividade judicante, cuidados e responsabilidades extras, tudo a se evitar perigoso menosprezo desde ou daqueles interesses, cujas consequências, em qualquer caso, podem ser graves.

É este senso de responsabilidade que tingem estas letras, assim como, por certo, também norteia a atuação das partes aqui diretamente envolvidas.

Assim, ciente da gravidade dos fatos novos relatados pelo MPT, além daqueles que são públicos e notórios, mormente quanto ao agravamento dos casos de contágio, previamente à apreciação dos pedidos formulados na petição de ID bdb67c, por necessário prestígio, ainda, aos princípios da ampla defesa e do contraditório, concedo vista à requerida do pedido de reconsideração acima mencionado e dos documentos com ele juntados, pelo prazo de dois dias.

No mencionado prazo a reclamada deverá informar e comprovar, de forma detalhada e específica, quais são as medidas por ela adotadas para enfrentar o risco de contágio pelo COVID-19, bem como falar sobre as irregularidades apontadas pelos documentos juntados pelo MPT, uma a uma, com comprovações de eventuais providências adotadas.

O prazo é exíguo porque assim exige a situação atípica por todos vivenciada.

OFÍCIO AO MUNICÍPIO DE TRÊS PASSOS: Tendo em vista o amplo interesse social envolvido, e sem prejuízo da determinação supra e de eventual apreciação dos pedidos formulados na petição de ID bdb67c, determino, a expedição de ofício ao Município de Três Passos, ex officio para que apresente, no prazo de 5 dias, o plano de contingência municipal ao enfrentamento do Coronavírus, o número de leitos hospitalares disponíveis para o tratamento de pacientes infectados no município e, especialmente, em relação à demandada Seara Alimentos Ltda, se há acompanhamento ou diligência já produzida com a finalidade de identificação de infectados e/ou controle para evitar a contaminação junto à unidade de



produção local da requerida. Caso tenha ocorrido diligência fiscalizatória, apresente relatório das condições encontradas na oportunidade.

Havendo outros elementos que a municipalidade julgar pertinentes de serem apresentados a este Juízo e dizentes às ações relacionadas ao combate da pandemia de Covid-19 que se relacionem à Seara Alimentos, deverá apresentá-los no mesmo prazo.

Intimem-se.

Cumpra-se, com urgência quanto à expedição do ofício ao Município de Três Passos, que pode ser cumprido por Oficial de Justiça, preferencialmente por métodos eletrônicos (e-mail, whatsapp etc).

TRES PASSOS/RS, 13 de maio de 2020.

IVANILDO VIAN

Juiz do Trabalho Titular

Como se observa das determinações supra, o juízo da origem agiu com a cautela e razoabilidade, acompanhando o desenvolvimento da ação e respostas das partes, sendo que, na última decisão estabeleceu prazo de apenas dois dias para a apresentação de prova das novas medidas que estão sendo adotadas para a redução dos riscos de contágio e ainda apresentar defesa das irregularidades apontadas, oportunizando assim, o mínimo do contraditório que a situação requer, visto que a empresa vinha demonstrando a adoção de várias das medidas.

Não se pode olvidar que se trata de empresa do ramo de alimentação, atividade reputada essencial mesmo em tempo de pandemia, motivo pelo qual não sofreu restrições pelos regramentos elaborados para o gerenciamento da crise.

O cumprimento integral e imediato das mais de 36 exigências requeridas pelo Ministério Público do Trabalho colocam em risco a manutenção das atividades da litisconsorte e do abastecimento necessário para que a sociedade não sofra com mais esse efeito negativo causado pela pandemia da Covid-19.

E note-se que recentemente a Portaria Conjunta 19 de 18 de junho de 2020 que trata especificamente do funcionamento dos frigoríficos normatizou a matéria

Cito por exemplo, o contido no item 4.2 e 4.2.1 da referida Portaria que trata do distanciamento deve ser de 1m e não sendo possível que devam ser adotadas outras medidas de proteção. Portanto, existe a possibilidade de distanciamento inferior a 1m utilizados outros métodos de proteção, não havendo como determinar distanciamento de 1,8m..



E não se tem a certeza sobre ser algo eficaz, pois sobre o COVID-19 somente há dúvidas.

A empresa é obrigada a seguir o que está estabelecido na legislação, e, assim, tendo sido expedida Portaria que trata exatamente do trabalho em frigoríficos as regras a serem cumpridas pela empresa devem ser estas não havendo como em sede de mandado de segurança proceder de forma diferente.

Pelo exposto, voto por denegar a segurança.

JUIZ CONVOCADO CARLOS HENRIQUE SELBACH:

Acompanho a divergência apresentada pelo Excelentíssimo Desembargador Roger Ballejo Villarinho.

DEMAIS MAGISTRADOS:

Acompanham o voto do(a) Relator(a).

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO (RELATOR)

DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS (REVISORA)

DESEMBARGADORA VANIA MATTOS

DESEMBARGADORA LAÍS HELENA JAEGER NICOTTI

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA

DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL

DESEMBARGADOR FABIANO HOLZ BESERRA

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO

DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO



DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES

DESEMBARGADORA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

DESEMBARGADOR ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA

JUIZ CONVOCADO CARLOS HENRIQUE SELBACH

