



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Gabinete Brígida Joaquina Charão Barcelos
MSCiv 0021842-05.2020.5.04.0000
IMPETRANTE: JBS S/A
AUTORIDADE COATORA: Magistrado(a) da 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves

Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por JBS S/A contra decisão da MM. Magistrada da 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves que concedeu tutela provisória de urgência, nos autos da ação civil pública que tramita sob o número 0021025-57.2020.5.04.0511, determinando à impetrante o cumprimento de diversas medidas e prevenção à COVID 19, sendo litisconsorte o Ministério Público do Trabalho.

A impetrante aduz que o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública, requerendo o cumprimento de mais de 100 obrigações de fazer e não fazer, em razão da pandemia do COVID-19. Sustenta, em suma, quanto às obrigações estabelecidas, o seguinte: a) que já cumpre a maior parte das medidas propostas, em que pese várias delas não fossem sequer decorrentes de disposição legal; b) que algumas das medidas não poderiam ser deferidas, seja por falta de previsão legal, seja porque inadequadas ou ineficazes aos fins pretendidos; c) que o fato de algumas medidas não serem adotadas não implica riscos à saúde dos trabalhadores ou da comunidade. Afirma a inviabilidade de, em sede de tutela de urgência, impor-se a adoção coercitiva e sob pena de multa de medidas que não constam em qualquer regramento legal, mas em simples recomendação elaborada pelo MPT, sendo, ainda, que muitas delas já eram adotadas, o que sequer demandaria o ajuizamento da ACP. Pondera que a decisão afrontou o princípio da legalidade concretizado no artigo 5º, inc. II, da CF e do devido processo legal, na medida em que o decidido não foi pautado na legislação aplicável ao setor de frigoríficos, que é o integrado pela impetrante; bem como violou o princípio da igualdade (artigo 5º. *caput*, da CF), por acatar o pleito do MPT que, em síntese, dispensa tratamento não isonômico à JBS, em comparação com empresas congêneres. Argumenta que a decisão também é ofensiva aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, ora indeferindo itens do extenso rol de tutelas pretendidas pelo *parquet*, pelo fundamento de que a impetrante já pratica as condutas. Aduz que a decisão transforma condutas espontâneas da empresa em obrigações judicialmente impostas, sob pena de elevada multa, sem sequer esclarecer o critério pelo qual alguns itens foram indeferidos e outros transformados em obrigação. Alega que foram completamente ignoradas as previsões constantes da Portaria 19/2020 e a realidade demonstrada pela impetrante na defesa prévia apresentada nos autos da ação subjacente (*book* de ações). Defende que até a presente data, em toda a unidade da expoente em Garibaldi/RS, foram 66 os empregados contaminados por Covid19 e que destes 66 empregados, 65 já estão recuperados e voltaram ao trabalho. Aduz que, infelizmente, 01 colaborador veio a falecer, tendo sido comprovado que a sua contaminação não se deu na unidade produtiva da ré. Destaca que 27 empregados da unidade da impetrante são residentes da cidade de Garibaldi/RS, sendo que, atualmente, a cidade tem 815 pessoas contaminadas. Assevera que a JBS cumpre, à risca, todas as medidas previstas na lei, em especial na Portaria 19, de junho/2020, afirmando que a r. decisão da MM. Autoridade Coatora não examinou, minimamente, a matéria à luz deste regramento. Informa que a Portaria 19 acima referida foi editada, de forma conjunta, 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 e *""estabelece as 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""*. Por

fim, diz que a Portaria SES nº 407/2020 não pode ser aplicada isoladamente, sem a necessária interpretação sistemática, seja com atenção ao princípio da especialidade, seja não se desconsiderando que ela possui fundamento de validade na Lei nº 13.979/2020 e no Decreto Estadual nº 55.240/2020. Logo, não se pode fazer leitura de seu texto contrária ou dissociada dos dispositivos contidos nesses diplomas normativos. Pondera não haver periculum in mora que autorize o deferimento das medidas em tutela provisória de urgência. *Lembrar* que a atividade desenvolvida pela JBS é essencial e, portanto, diz ser inegável que a paralisação das operações produtivas é medida extrema que somente poderia ser cogitada em uma situação de muita gravidade, o que resta completamente afastado no caso dos autos, consoante razões e provas apresentadas pela empresa. Aponta ter demonstrado que mantém rigoroso protocolo de controle ativo, passivo e de contactantes e que faz o monitoramento e afastamento dos empregados sintomáticos e contactantes, bem como a devida comunicação à vigilância sanitária. Ressalta que a empresa instalou na planta um significativo aparato de proteção aos empregados, como demonstram os anexos documentos. Não discorda que a testagem deve ser feita em pessoas sintomáticas e priorizada para categorias definidas, dentre as quais não se enquadram os empregados da JBS. Aduz que o Boletim emanado das autoridades competentes define os parâmetros e protocolos para a testagem da covid19 que não autorizam as medidas estabelecidas, o que, refere, também é definido no item 12.1.1.1 da Portaria Conjunta 19/2020, editada pelo Ministério da Saúde, Ministério da Economia e Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Requer seja concedida, em regime de urgência, medida liminar *inaudita altera parte*, nos termos do artigo 7º, III, da LMS, para o fim de suspender a ordem emitida pela Autoridade Coatora contra a impetrante nos autos da ACP nº 0021025-57.2020.5.04.0511.

Examino

1. DO CABIMENTO DO MANDADO DE SEGURANÇA

No caso concreto, mostra-se cabível a interposição de mandado de segurança, pois não há outro recurso para cassar decisão interlocutória que defere tutela provisória de urgência. É necessário que se tenha a ciência de que no Processo do Trabalho, diante da dinâmica nova estabelecida pelo CPC/2015, há um fortalecimento da necessidade da conduta substitutiva desta Seção

Especializada relativamente ao pleito que foi examinado pelo Juízo de origem no que diz respeito às tutelas de urgência e evidência. Embora não se pretenda atribuir a natureza de mero recurso ao Mandado de Segurança (por não ser essa sua finalidade no Processo Civil), em face da inexistência de outro instrumento específico no Processo do Trabalho para questionar de imediato tais posicionamentos dos Juízes originários, não se pode deixar de perceber a necessidade de que a tutela de urgência e evidência, quando concedidas de forma originária no Mandado de Segurança, possam cumprir seu papel integral, inclusive no que concerne ao caráter satisfativo - o único a garantir o afastamento do perigo do dano.

2. DO PEDIDO LIMINAR

De acordo com o que determina o inciso III do art. 7º da Lei nº 12.016/09, é necessária a configuração da existência dos requisitos de fundamento relevante do pedido e possibilidade de ineficácia da medida para deferimento de liminar em mandado de segurança.

Conforme se observa do caso, entendo do exame do processo, conforme prova pré-constituída, que não está demonstrado o fundamento relevante, apto ao deferimento da cassação da decisão, ou suspensão de seus efeitos, requerida no presente *mandamus*, liminarmente.

Necessário um panorama geral para que não se refira ausência de respaldo científico na decisão tampouco

adoção de medidas que não encontrem embasamento jurídico-legal. Ao contrário, entendo que a decisão atacada foge de um comportamento negacionista e traz soluções enraizadas nos direitos humanos, com práticas baseadas em evidências (formas de transmissão e contágio do vírus). A empresa não se desonera de demonstrar a desnecessidade de determinação das medidas impostas e, em suma, no presente caso, quer evitar a testagem nos termos estabelecidos. Passaremos a enfrentar cada um dos temas especificamente abordados no presente mandado de segurança mais à frente, mas é importante destacar que, ainda que se trate de serviço essencial, a regra nos Municípios e Estados da Federação tem sido a suspensão das atividades sempre que não for possível comprovar a adoção, à sua integralidade, das medidas de segurança propostas pela OMS, únicas hábeis a combater o surto de SARS Covid no país. Não se pode utilizar lógica diferente neste processo e já referi isso em decisão proferida anteriormente em processo similar em que impetrante também a JBS. Não se pode utilizar no caso isolado de plantas frigoríficas raciocínio diverso daquele utilizado em todos os demais processos que envolvem frigoríficos no Rio Grande do Sul. E omissão do judiciário em situações como a presente pode ter efeitos nefastos.

No caso concreto, existe uma contradição *in terminis*: ao mesmo tempo em que a Impetrante alega, sem comprovar, que está cumprindo todas as determinações da OMS (conforme listagem a parti da página 14 da petição inicial do mandado de segurança), ela se insurge contra as astreintes fixadas pelo Juízo *a quo* justamente em caso de descumprimento das mesmas determinações, por entender que as exigências da OMS, as quais têm natureza supralegal, não teriam embasamento legal. Refere ainda que não foram aplicados os dispositivos da Portaria Conjunta 19. Ora, se as orientações do organismo internacional estão sendo cumpridas "à risca", como quer fazer crer a impetrante, não haveria nenhum problema em se impor a penalidade de astreintes, e fiscalizar a empresa a rigor, uma vez que é a saúde dos seus empregados que está em risco, considerando o grande número de casos do Covid 19 verificados na planta frigorífica, que teve pico de contágio no mês de maio e que traz notícia de novos casos.

Como exemplo trago a questão do **distanciamento**, mesmo não havendo impugnação específica quanto a seus limites do mandado de segurança - sendo uma impugnação de natureza geral - já me pronunciei em decisão anterior e repiso o entendimento de que, conforme amplamente referido na petição inicial da ação civil pública subjacente, as medidas constantes na recomendação do Ministério Público do Trabalho têm amparo nas medidas previstas pela OMS (https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875) e a distância mínima estabelecida se dá em relativização quanto aos seus limites em razão do uso de outros EPI's, pois não existem estudos científicos ou laudos aptos a indicar a distância mínima inferior recomendável. Destaco, assim, que qualquer diminuição do distanciamento estabelecido pela OMS para atender à continuidade da atividade corresponde à flexibilização de garantia mínima de preservação da saúde.

Portanto, o critério estabelecido pelo Julgador se caracteriza como flexibilização razoável e não arbitrária não passível de controle via mandado de segurança, por estar, ainda, dentro dos padrões estabelecidos tanto no Ofício Circular SEI no 1162/2020, quanto na Portaria n. 238 da SES (Secretaria da Saúde do Estado do Rio Grande do Sul, publicada em edição extra do Diário Oficial do Estado na quarta-feira dia 29/04/2020).

As medidas de distanciamento, reafirmo, estão sendo reconhecidas como obrigações de maneira estritamente necessárias baseadas em evidências científicas, nem arbitrárias e nem discriminatórias, aplicadas e de duração limitada (que podem ser revistas caso alterada a situação fática apresentada ou na presença de novos estudos e recomendações).

Por óbvio, alterações deverão ser implementadas para a adequação à nova realidade de trabalho que se impõe com soluções para garantir o maior afastamento entre os empregados. Necessário seguir em termos de colaboração e cooperação para o alcance da maior segurança possível aos trabalhadores com o fim de

possibilitar a continuidade da atividade econômica sem surtos da doença e necessidade de uma medida mais grave como a parada total.

Repiso, não foram ignoradas as disposições da Portaria Conjunta 19/2020, apenas se realizou sua leitura conversando com os demais normativos sobre a matéria existente e as peculiaridades do caso concreto. Impõe-se ter em mente que a Portaria regula nacionalmente a questão, o que não impede que sua interpretação se dê conjuntamente com as portarias e resoluções estaduais, como é a Portaria SES 407/2020, bem como as demais necessárias medidas verificadas como essenciais diante do quadro de surto na unidade (com quase 1/3 de seus empregados infectados), bem como de medidas mais rígidas para evitar que a propagação do vírus seja maior.

A partir do momento em que a Impetrante sugere estar cumprindo à risca as determinações da OMS, as quais possuem caráter supralegal, estando acima da própria legislação nacional, ela não só pode como deve ser fiscalizada e, em caso de descumprimento dos regramentos aplicáveis, ser-lhe aplicadas as astreintes fixadas pelo Juízo *a quo*, dada a sensibilidade do tema e a importância do direito em debate - o direito à incolumidade física, à saúde e à própria vida de seus colaboradores.

Referir que tal direito poderia ser flexibilizado em razão da suposta dificuldade de se perquirir a aferição do cumprimento das ditas obrigações, é relativizar o direito à vida e à saúde dos empregados da Impetrante face à uma questão processual que sequer se sustenta diante dos fatos, já que bastaria à Impetrante comprovar a fiscalização nos setores quanto à adoção de medidas de distanciamento, bem como o oferecimento de máscaras descartáveis conforme especificações claras suficientes para serem trocadas a cada 2 (duas) horas, por exemplo.

Não há nada de genérico nas referidas medidas, as quais são fundamentais para que, de fato, a empresa esteja em compliance com a legislação internacional em vigor. Os protocolos trazidos pela empresa, não só eles devem ser incentivados e implementados quando de acordo com as normas internacionais da OMS, mas merecem, também, uma visão crítica por serem unilaterais e, mais, por serem menos abrangentes, em inúmeros aspectos, em relação à recomendações previstas em instrumentos legais específicos (leitura conjunta da Portaria Conjunta 19/2020, Decreto 55.240/2020, Portaria SES n. 407/2020 e das determinação da Organização Mundial de Saúde), como também em relação a normas maiores, a exemplo dos princípios que, dentro de um juízo de ponderação que lhes é próprio pode preponderar até diante de uma regra específica. Esse raciocínio é ainda mais importante nos casos relacionados à prevenção da COVID 19, por estarmos tratando de uma doença ainda nova, sem suas consequências e características todas mapeadas, o que exige uma maleabilidade maior quando estamos a definir, judicialmente, quais as medidas devem ser adotadas pelas empresas para poderem seguir com suas atividades essenciais. Nesse sentido, quanto a necessidade de ponderação dos princípios envolvidos e sua eficácia, ensina o jurista Humberto D'ávila:

Essas ponderações têm por finalidade demonstrar que a diferença entre princípios e regras não está no fato de que as regras devam ser aplicadas no todo e os princípios só na medida máxima. Ambas as espécies de normas devem ser aplicadas de tal modo que o seu conteúdo de dever-ser seja realizado totalmente. Tanto as regras quanto os princípios possuem o mesmo conteúdo do dever ser. A única distinção é quanto à determinação da prescrição da conduta que resulta da sua interpretação: os princípios não determinam diretamente (por isso prima-facie) a conduta a ser seguida, apenas estabelecem fins normativos relevantes, cuja concretização depende mais intensamente se um ato institucional de aplicação que deverá encontrar um comportamento necessário à promoção do fim; as regras dependem de modo menos intenso de um ato institucional de aplicação nos casos normais, pois o comportamento já está previsto frontalmente pela norma. (in Teoria dos Princípios - da definição à aplicação dos princípios

jurídicos - São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2009. p. 63)

Os princípios seguem guiando a adoção da conduta necessária e a regra existente deve vir interpretada dentro do todo, com manutenção de fidelidade à finalidade subjacente e aos princípios superiores. Assim, de forma alguma se pode dizer que a interpretação dada pela MM. Juíza do processo subjacente foi equivocada, ilegal ou arbitrária, quanto à Portaria 19 especificamente ou quanto ao teor das medidas determinadas em si, isso porque tais medidas têm como base os mesmos princípios e, assim, a decisão se mantém fiel à finalidade que se busca: a proteção da saúde e das vidas dos trabalhadores e suas famílias, buscando saídas para não precisar parar a atividade econômica essencial. A testagem nos moldes estabelecidos se dará de forma a evitar a propagação da doença nesse local tão propício.

Transcrevo os brilhantes fundamentos da decisão quanto à interpretação sistemática dada aos dispositivos legais aplicáveis, com ponderação de princípios e uma clareza que não deixa espaço para dúvida:

Como amplamente divulgado na mídia, o coronavírus (Covid-19) é transmitido de pessoa a pessoa, por meio de fluidos corporais, especialmente por gotículas respiratórias, diretamente ou por meio de objetos ou superfícies contaminadas.

Diante disso, nas empresas com quantitativo elevado de trabalhadores, que exercem atividades laborativas próximos uns dos outros, como é o caso da ré, a transmissão do Covid-19 é potencialmente intensificada. Note-se que a proximidade não ocorre somente no trabalho em si, mas também no transporte, entrada e saída da empresa, vestiários, refeitório e nas pausas.

Em contraponto, a ré é produtora de alimentos, com a necessidade de manutenção das atividades para fornecimento ao mercado nacional e internacional, sendo considerada atividade essencial, nos termos do art. 3º, § 1º, XII, do Decreto n. 10.282/2020.

Entretanto, a atividade econômica não pode violar o direito à vida, à saúde e à segurança dos trabalhadores (arts. 5º, 6º, 7º, XXII, e 196 da CRFB). Isso porque a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho, tem por fim assegurar a todos a existência digna, tendo como princípio a função social da propriedade (art. 170, III, da CRFB).

Bem assim, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais prevê a segurança e higiene no trabalho (art. 7º), bem como a melhoria da higiene do trabalho e meio ambiente (art. 12). Ademais, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho dispõe sobre as medidas necessárias para a segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente do trabalho, a fim de prevenir acidentes e perigos para a saúde (art. 4º).

Ainda, o art. 167 da CLT disciplina que a empresa é responsável por cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Especificamente quanto ao Covid-19, o art. 3º-J da Lei n. 13.979/2020 prevê que "o poder público e os empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública", estando incluídos os profissionais que trabalham na cadeia de produção de alimentos (art. 3º-J, § 1º, XXII, da Lei n. 13.979/2020).

De ressaltar que as providências normativas e administrativas em relação ao Covid-19 não cabem somente à União, podendo ser praticadas pelos Estados, DF e Municípios, em razão da competência concorrente (art. 23, II, da CRFB), conforme decidido pelo STF na ADI 6341.

No âmbito do Rio Grande do Sul, houve a edição do Decreto 55.240/2020, instituindo o sistema de distanciamento controlado para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo novo Coronavírus (Covid-19), estabelecendo, dentre outras medidas, em seu art. 23, que os estabelecimentos comerciais ou industriais somente poderão ter o seu funcionamento mantido se atenderem às medidas do Decreto e outras normas sanitárias e municipais.

Especificamente em relação aos frigoríficos, foi editada a Portaria SES n. 407/2020, estabelecendo protocolo para funcionamento das indústrias de abate e processamento de carnes e pescados em todas as suas plantas frigoríficas, para prevenção e controle da Covid-19.

Por fim, a Portaria Conjunta n. 19/2020 da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia estabelece medidas a serem observadas nas atividades da indústria de abate e processamento de carnes e derivados, sendo que o disposto nesta Portaria não autoriza o descumprimento de outras medidas, nos termos do seu art. 2º.

Por todo exposto, as normas citadas devem ser observadas pelo empregador, com a adoção das medidas previstas, a fim de resguardar a vida, a saúde e a segurança de seus trabalhadores.

Sigo transcrevendo tópico específico da decisão que traz a previsão relativa à testagem:

O afastamento dos empregados e trabalhadores terceirizados

O Ministério Público do Trabalho requer o imediato afastamento, sem prejuízo da remuneração, de todos os empregados e trabalhadores terceirizados da ré, para serem submetidos à triagem médica apta a verificar a atual situação de saúde dos trabalhadores e, posteriormente, a realização de testes para identificação da Covid-19. Pretende, em decorrência da testagem, as medidas contidas nos itens I.1 a I. 7 da inicial. Por fim, requer o MPT a expedição de Ofício à

Vigilância Sanitária do Município de Garibaldi, ao CEREST/Serra e à Coordenadoria Regional de

Saúde, a fim de que acompanhe a implementação das medidas, bem como garanta o isolamento dos trabalhadores que eventualmente venham a ser afastados até o término da investigação clínica e laboral.

A empresa-ré nega que os trabalhadores estão expostos, no local de trabalho, a riscos de contaminação por Covid-19. Afirma que, até a presente data, em toda a unidade de Garibaldi/RS, foram 66 empregados contaminados por Covid-19, dos quais 65 já estão recuperados e retornaram ao trabalho, e um trabalhador faleceu, tendo sido comprovado que sua contaminação não ocorreu na sua unidade produtiva. Aduz que o Decreto 55.240/20 veda o fechamento da empresa, sendo que o art. 4º da Portaria SES-RS 407/20 não determina a paralisação das atividades dos frigoríficos, bem como a interpretação não pode ser dissociada do Decreto.

Sustenta que o afastamento dos empregados não se justifica, pois inexistente surto de Covid-19 na planta, bem como pelo fato de todas as medidas de controle epidemiológico, proteção, distanciamento e higiene estarem sendo rigorosamente seguidas pela empresa. Refere não haver justificativa para afastar os empregados e realizar a testagem. Entende que o afastamento dos empregados da atividade laboral não tem valia, uma vez que a cidade de Garibaldi e arredores não está em lockdown. Entende ser desnecessária a testagem, ante o cenário atual da planta.

Afirma inexistir norma jurídica que imponha à empresa a obrigação de realizar a testagem.

O art. 3º, VI, da Portaria SES-RS 407/20 prevê que a empresa deve realizar testagem de contatos próximos, quando ocorrer a identificação de surto de síndrome gripal no frigorífico, bem como o art. 4º da referida Portaria dispõe sobre os procedimentos no caso de surto, sendo que, no inciso I, consta como medida "o afastamento das atividades, por grupo de trabalhadores de um setor; turno ou de toda a unidade como estratégia apta a conter o crescimento de casos e a repercussão na saúde pública local."

No caso dos autos, atualmente não se verifica ocorrência de surto da doença, e o gráfico epidemiológico juntado pela reclamada demonstra que o pico da doença ocorreu no mês de maio de 2020, o que afasta a necessidade de paralisação total das atividades no presente momento.

Indefiro, portanto, o pedido, em tutela de urgência, de afastamento de todos os empregados e trabalhadores terceirizados da ré.

(...)

Todavia, os mesmos dados epidemiológicos demonstram que houve casos confirmados de empregados contaminados com o Covid-19. Alia-se a isso o fato de os empregados de frigorífico serem considerados de alto risco, dadas as condições de trabalho, o transporte coletivo que utilizam e o grande número de empregados no mesmo ambiente laboral.

Neste cenário, entende-se necessária a testagem de todos os trabalhadores da empresa-ré (empregados e terceirizados), o que defiro, ante os termos do art. 301 do CPC, que autoriza ao juiz deferir qualquer medida para assegurar o direito, que no caso, refere-se ao direito à vida, saúde e a segurança dos trabalhadores, conforme arts. 5º, 6º, 7º, XXII, e 196 da Constituição Federal.

Ainda, é de observar que a carga viral é maior no início da doença, razão pela qual é de extrema importância testar a totalidade dos trabalhadores, a fim de poder ter certeza acerca do estado de saúde de eventuais assintomáticos, os quais também disseminam a infecção.

Mesmo que haja margem de erro na realização dos testes, a testagem em larga escala é a medida mais eficaz para cessar a engrenagem de geração de novos casos, possibilitando definir quais empregados devem ficar em isolamento e afastados do ambiente laboral por no mínimo 14 dias.

Ademais, inexistente prejuízo à empresa, uma vez que esta afirma que afasta os trabalhadores com sintomas por 14 dias, e o custo da testagem é ínfimo em relação ao atual contexto.

De outra parte, em sede de cognição sumária, é desnecessária a testagem sorológica de trabalhadores assintomáticos e não contactantes, no caso de o teste RT-PCR resultar negativo, sendo excessivo o pedido neste particular, podendo o trabalhador permanecer trabalhando.

Indefiro, portanto, a tutela de urgência quanto ao pedido II.b da inicial.

Há, portanto, verossimilhança do direito alegado de testagem de todos os trabalhadores, excepcionada a situação do parágrafo anterior.

O perigo de dano também está presente, uma vez que se trata de proteção à vida, saúde e segurança do trabalhador, sendo necessárias medidas imediatas a fim de evitar a disseminação da Covid-19.

Para tanto, entende-se que o prazo de 10 dias corridos é suficiente para que a reclamada faça a testagem de todos os trabalhadores, o que permite que este procedimento seja realizado de forma escalonada sem prejudicar o andamento do sistema produtivo. Observo que este prazo também considera o tempo para que sejam adquiridos os testes. O critério de escalonamento na realização dos testes deve ser definido pela própria empresa, o que também possibilita um menor impacto no sistema produtivo. Ademais, sendo uma empresa de grande porte, há facilidade de eventual realocação do volume de trabalho entre suas diversas unidades produtivas.

Por outro lado, quanto à emissão de CAT pela empresa, trata-se de matéria complexa, a ser analisada em sentença, não podendo ser reconhecida em sede de cognição sumária, ainda mais considerando o perigo irreversibilidade dos efeitos da decisão. Ademais, não se verifica perigo de dano, já que o enquadramento como acidente do trabalho independe para fins de interrupção ou suspensão do contrato de emprego, já que o trabalhador percebe a mesma espécie de benefício pecuniário. Tampouco há risco ao resultado útil do processo, já que eventual enquadramento como acidente do trabalho poderá ser definido na decisão definitiva, com determinação de expedição de CAT de forma retroativa, o que beneficiará eventual trabalhador que tenha sido despedido e que tenha direito à estabilidade. Diante disso, indefiro o pedido de emissão de CAT em sede de tutela de urgência.

Por todo exposto, defiro parcialmente o pedido, em tutela de urgência, para que a ré promova triagem médica apta a verificar a atual situação de saúde dos empregados e, posteriormente, a testes para identificação da COVID-19, no prazo de 10 (dez) dias corridos, podendo ser realizado de forma escalonada, a critério da empresa, observado o seguinte:

1. A partir da triagem médica, adotar os seguintes procedimentos:

1) TRABALHADORES SINTOMÁTICOS ou CONTACTANTES DE SUSPEITOS OU

CONFIRMADOS a) Se o início dos sintomas ou o contato tiver ocorrido há menos de 7 (sete) dias da data da coleta: Os trabalhadores deverão ser testados com RT-PCR para SARS-CoV-2:

a.1) RT-PCR POSITIVO: *deverão manter-se afastados por 14 (quatorze) dias, a partir do início dos sintomas, retornando ao trabalho após este prazo, se estiver assintomático há pelo menos 72 horas.*

a.2) RT-PCR NEGATIVO: *Os trabalhadores deverão ser mantidos em afastamento e isolamento e, após 10 (dez) dias da realização da testagem por RT-PCR, deverão ser submetidos a teste sorológico por quimioluminescência, a ser interpretado da seguinte forma:*

-IgM POSITIVO e IgG NEGATIVO: Completar 14 (quatorze) dias de afastamento, retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;

-IgM POSITIVO e IgG POSITIVO: Completar 14 (quatorze) dias de afastamento, retornando ao

trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;

-IgM NEGATIVO e IgG POSITIVO: Retorno imediato ao trabalho, se assintomático há pelo menos 72 horas;

-IgM NEGATIVO e IgG NEGATIVO: Retorno imediato ao trabalho, se assintomático há pelo menos 72 horas.

b) Se o início dos sintomas ou o contato for tiver ocorrido há mais de 10 (dez) dias da data da coleta: Os trabalhadores deverão ser testados com teste sorológico por quimioluminescência, devendo a ser interpretado da seguinte forma:

-IgM POSITIVO e IgG NEGATIVO: Completar 14 (quatorze) dias de afastamento, retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;

-IgM POSITIVO e IgG POSITIVO: Completar 14 (quatorze) dias de afastamento, retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;

*-IgM NEGATIVO e IgG POSITIVO: Realizar a coleta de **RT-PCR sequencial**, com coletas realizadas com intervalo de 48 horas. Em caso de resultado positivo, em qualquer deles, manter afastamento por 14 dias, retornando ao trabalho após este prazo, se estiver assintomático há pelo menos 72 horas. Em caso de resultado negativo em ambos os exames, retornar ao trabalho, se assintomático há pelo menos 72 horas*

*-IgM NEGATIVO e IgG NEGATIVO: Realizar a coleta de **RT-PCR sequencial**, com coletas realizadas com intervalo de 48 horas. Em caso de resultado positivo, em qualquer deles, manter afastamento por 14 dias, retornando ao trabalho após este prazo, se estiver assintomático há pelo menos 72 horas. Em caso de resultado negativo em ambos os exames, retornar ao trabalho, se assintomático há pelo menos 72 horas.*

II) TRABALHADORES ASSINTOMÁTICOS e NÃO CONTACTANTES: Todos os colaboradores assintomáticos deverão ser testados com RT-PCR para SARS-CoV-2:

a) RT-PCR POSITIVO: deverão manter-se afastados por 14 (quatorze) dias, a partir da data da coleta, retornando ao trabalho após este prazo, se estiver assintomático há pelo menos 72 horas.

b) RT-PCR NEGATIVO: Os trabalhadores poderão permanecer trabalhando.

2. Aplicar exclusivamente testes que tiverem registro na Agência Nacional de Vigilância Sanitária, acompanhado de laudo de avaliação do Instituto Nacional de Controle de Qualidade em Saúde da Fundação Oswaldo Cruz (INCQS/Fiocruz).

3. A execução dos testes e leitura dos resultados devem ser realizadas por profissionais da saúde de nível médio, com supervisão, e/ou de nível superior, com observância de todas as instruções constantes da bula dos fabricantes, devendo todo o procedimento ser acompanhado por equipe da Vigilância Sanitária Municipal e/ou Coordenadoria Regional de Saúde e/ou CEREST.

4. Registrar os afastamentos por síndrome gripal, bem como os resultados de testes aplicados para identificação da COVID-19, independentemente do resultado, no respectivo Prontuário

Médico do Empregado, observando-se a necessidade de registro das CIDs específicas: U07.1 - Infecção pelo novo Coronavírus (COVID-19); B34.2 - Infecção por coronavírus de localização não especificada; e J11 - Síndrome Gripal inespecífica.

5. Notificar todo caso de síndrome gripal, suspeito de COVID-19 ou confirmado no sistema ESUS- Notifica (<https://notifica.saude.gov.br>) e informar o resultado do teste no campo específico, independentemente se positivo ou se negativo.

6. Ao final do procedimento de testagem, apresentar os resultados dos exames, devidamente planilhados, com informações sobre data de início de sintomas, data de aplicação do teste, tipo de teste aplicado e resultado, bem como relatório técnico, elaborado por profissional habilitado, que descreva os procedimentos adotados para testagem, summarize resultados encontrados, e os avalie, indicando, para cada caso, se há necessidade de realização de testes adicionais para confirmação dos resultados.

A fim de garantir o fiel cumprimento das medidas deferidas quanto à testagem, defiro, em tutela de urgência, o pedido de expedição de Ofício à Vigilância Sanitária do Município de Garibaldi, ao CEREST/Serra e à Coordenadoria Regional de Saúde, a fim de que acompanhe a implementação das medidas, bem como garanta o isolamento dos trabalhadores que eventualmente venham a ser afastados até o término da investigação clínica e laboral.

O Ministério Público do trabalho, no caso, conforme verifco, embora a louvável postura da empresa em somar esforços junto à comunidade e às autoridades sanitárias, busca assegurar um patamar de saúde e segurança mínimo no trabalho diante da escassez normativa existente e a ausência de implementação de políticas públicas efetivas pelos órgãos sanitários, certo é que os protocolos trazidos na defesa carecem de suficiência prática para estancar a propagação do vírus nas plantas frigoríficas, pelo o que não é possível dizer que somente a sua implementação é ato de gestão que deve ser respeitado, pois aqui, conforme já referido, o pilar econômico da sustentabilidade não pode se sobrepor ao social.

Não pode ato de gestão privada colocar em risco a saúde dos trabalhadores e da comunidade envolvida. Ressalto, ainda, que não se está aqui diante de uma discussão que possa se caracterizar como controvérsia científica. Trazer tal abordagem seria minimizar o necessário trabalho das forças tarefas montadas para a proteção da saúde dos trabalhadores e, além disso, cada vida perdida importa, justificando a adoção de medidas que vão além das lançadas nos protocolos unilateralmente produzidos e as quais tem plena razoabilidade e proporcionalidade. Ora, no caso, está a magistrada de origem possibilitando a continuidade da atividade essencial sem o fechamento sequer da unidade onde há o comprovado incremento no número de casos. A continuidade da atividade seguirá com a implementação dos testes exigidos. Não verifco qualquer ilegalidade na sua medida. Em sendo um surto (quase 1/3 de empregados já infectados - dentre ativos e recuperados) a testagem é medida intermediária ao fechamento. A Magistrada, dita autoridade coatora, portanto, em decisão primorosa, muito bem fundamentada e alinhada aos princípios constitucionais da livre iniciativa e de proteção ao trabalho, confirmou como necessárias algumas das medidas requeridas pelo Ministério Público do Trabalho, tendo sido parcial a tutela de urgência concedida.

Já vivenciamos experiência, inclusive, quanto ao cuidado que se faz impositivo no exame das questões que dizem respeito à contaminação nas plantas frigoríficas, pois a negligência quando da apuração mesmo de poucos casos (diferente deste em que são muitos os casos) pode ocasionar um efeito cascata e a conhecida transmissão exponencial. O papel do judiciário é primordial para evitar o impacto da contaminação em razão das especificidades do trabalho em frigoríficos, mormente no que diz respeito a estabelecer quais os critérios mínimos necessários à implementação de medidas de busca ativa. Somente a triagem por medida de

temperatura é bastante temerário, considerando-se dados no sentido de que apenas 28% dos casos de contaminados apresentam febre (requisito mínimo de busca ativa conforme a Portaria Conjunta 19/2020. A Portaria 407 do SES-RS dispõe que essa busca deve ocorrer por anamnese específica considerando-se outros sintomas e também os constantes. Negar a realização do teste significa normalizar, naturalizar o risco e importa em exposição consciente dos trabalhadores a trabalhadores ao contágio, como alerta o Ministério Público do Trabalho.

Relembro que a atividade é essencial, mas que devemos saber fazer um recorte, importantíssimo que é, uma unidade produtiva onde exista surto ou risco eminente de surto não importa a paralisação e de todo o setor e pode ser implementada até a implementação de medidas ativas necessárias, como no caso, em que diante do número de casos (66) passa a ser importantíssima a testagem em massa por meio do RT-PCR (que detecta a presença do vírus em si). A adoção de tais medidas permitirá a continuidade segura da atividade, sem necessidade de posterior fechamento.

Ademais, quando falamos em prevenção sabemos que o resultado negativo apenas aparecerá se ela (a prevenção) não for bem feita.

Além disso, a adoção de medidas de urgência (tal qual a tutela antecipada) pressupõe o preenchimento de todos os requisitos legalmente exigidos, como aqui verifico, sob pena de restar violado outro valor de maior proteção constitucional: a vida.

No presente caso, conforme já ressaltado, por se tratar de vírus novo, considerando os mais de 106 mil mortos no Brasil, diante, inclusive, da postura da empresa que informa na petição inicial ações sociais tomadas, em decorrência do COVID-19, de R\$ 700.000.000,00 (setecentos milhões de reais) para combate a pandemia, certamente, o custo com a testagem de seus trabalhadores para a manutenção da saúde dele e da sociedade da cidade de Garibaldi está dentro desse pilar da responsabilidade social da empresa, além de vastamente amparado pela aplicação nos normativos e portarias exaustivamente já referidos, sendo a testagem o meio do caminho para não ocorrer o fechamento da unidade com tantos casos.

Por fim, colaciono decisão desta SDI-1, de que fui relatora:

MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. FRIGORÍFICO. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA DOENÇA PROPOSTAS PELA OMS QUE DEVEM SER SEGUIDAS À RISCA. Direito à vida que prevalece sobre o direito ao exercício da atividade econômica. Flexibilizar tais medidas em razão da suposta dificuldade de se perquirir a aferição do cumprimento das ditas obrigações é relativizar o direito à vida e à saúde dos empregados da Impetrante face a uma questão processual que sequer se sustenta diante dos fatos. Necessária a utilização de princípios balizadores hermenêuticos firmes, diante da evidente lacuna na legislação local e da aparente incerteza quanto às medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores devem ser tomadas diante da gravidade da pandemia da Covid 19 e o desconhecimento em muitos aspectos, ainda, de como se dá a transmissão do vírus. Sopesados os princípios Constitucionais, prepondera na questão específica da preservação da saúde e da dignidade da pessoa humana, o reconhecimento das medidas elencadas na decisão subjacente - mesmo aquelas já cumpridas - como obrigações - corresponde a restrição do direito de propriedade e liberdade econômica da impetrante que se justifica na observância de estudos e considerações científicas recomendações tanto das organizações internacionais quanto dos entes públicos e organizações nacionais competentes. A pandemia faz impositivo que, diante de um contexto de calamidade em uma sociedade que não estava preparada ao seu enfrentamento, todos esses processos sejam muito acelerados, sendo primordial a tomada rápida e firme de decisões

baseadas em evidências científicas na linha do disposto no art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho. Denegada a ordem. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020842-67.2020.5.04.0000 MSCiv, em 25/06/2020, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)

Quanto à alegação de que apenas 27 dos trabalhadores da planta residem no Município de Garibaldi, como fundamento a afastar gravidade do caso, cumpre referir que esse é o caráter mais nefasto do desenho do contágio no Estado, tendo sido detectado que a contaminação dos trabalhadores de frigoríficos (sem que isso lhes traga qualquer estigma, até por não ser a categoria em si a diretamente responsável) foram a principal causa da interiorização da doença. Se somente 27 residem em Garibaldi, todos os demais levam a doença para o interior e suas pequenas comunidades.

3. CONCLUSÃO

Ausentes os requisitos do artigo 7º, III, da Lei 12.016/2009, inexistente arbitrariedade ou ilegalidade e preenchidos os requisitos à concessão da tutela provisória de urgência pelos fundamentos expostos na ação subjacente, acrescidos dos constantes nesta decisão, INDEFIRO A LIMINAR de suspensão da ordem.

Comunique-se a 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves.

Oficie-se à autoridade apontada como coatora para que preste informações, na forma e no prazo da lei (artigo 7º, I, da Lei 12.016/2009).

Intime-se o Ministério Público do Trabalho para que integre a lide, querendo, no prazo de dez dias, na condição de litisconsorte necessário (artigo 7º, II, da Lei 12.016/2009).

Intime-se.

PORTO ALEGRE/RS, 17 de agosto de 2020.

BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS
Desembargadora Federal do Trabalho