



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

# Mandado de Segurança Cível 0022093-23.2020.5.04.0000

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 09/09/2020

**Valor da causa:** R\$ 60.000,00

**Partes:**

**IMPETRANTE:** JBS AVES LTDA.

ADVOGADO: RICARDO LUIZ TAVARES GEHLING

ADVOGADO: ANGELA MARIA RAFFAINER FLORES

**AUTORIDADE COATORA:** Magistrado(a) da Vara do Trabalho de Montenegro

**TERCEIRO INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Gabinete Gilberto Souza dos Santos

MSCiv 0022093-23.2020.5.04.0000

IMPETRANTE: JBS AVES LTDA.

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

Vistos, etc.

JBS AVES LTDA. impetra mandado de segurança em face da decisão proferida pela Juíza LINA GORCZEVSKI, da Vara do Trabalho de Montenegro, nos autos da Ação Civil Pública nº 0020568-96.2020.5.04.0261 movida pelo Ministério Público do Trabalho.

O suposto ato coator consiste na concessão parcial da tutela de urgência pleiteada pelo Órgão Ministerial, através da qual foi imposta à impetrante as seguintes obrigações de fazer/não fazer (ID. ef0aa39 - Pág. 75/78):

[...]

*ANTE O EXPOSTO, concedo em parte a tutela de urgência pleiteada na petição inicial, determinando que a ré cumpra as seguintes obrigações de fazer/não fazer, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50.000,00 a cada obrigação descumprida, em favor de entidade (s) ou projeto(s) social(ais) da região a ser especificados em liquidação por este Ministério Público do Trabalho, na área da saúde, para utilização no combate à COVID-19.*

*1) manter reorganização, escalonamento e modulação dos horários de entradas e saídas, trocas de turno, acesso e interior dos vestiários, os horários de refeições, embarque e desembarque de veículos, saída e gozo de pausas térmicas e psicofisiológicas, de forma a evitar aglomerações, devendo, porém, garantir que os trabalhadores se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 2 metros uns dos outros, nas situações em que não estiverem usando EPI adequado, assim classificado como tal;*

*2) continuar fornecendo e fiscalizando o uso de respiradores particulados PFF2 ou equivalentes para todos os empregados, observando a mesma frequência de troca que vem adotando (a cada 2,5 dias ou sempre que o equipamento está sujo, úmido e/ou danificado, sem cobrança de valores por parte do empregado se houver necessidade de troca antes do prazo mencionado);*

*3) registrar a entrega dos EPIs aos trabalhadores, nos termos do item 6.6.1, "h" da NR-06, com indicação do respectivo C.A.;*

*4) continuar capacitando os trabalhadores para a execução das medidas de prevenção da contaminação pelo novo coronavírus, incluindo a capacitação para a paramentação e desparamentação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e máscaras de proteção facial, inclusive com relação ao descarte, higienização, guarda, reutilização ou não, e tempo de utilização de equipamentos de proteção individual, compreendendo a cientificação dos riscos decorrentes de sua não utilização;*

*5) organizar a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que seja adotada distância não inferior a 2 metros entre empregados, salvo efetivo uso de EPIs eficazes para evitar a transmissão e o contágio pela COVID-19, caso em que o distanciamento interpessoal poderá ser reduzido para, no mínimo, 1 (um) metro, e manter os anteparos físicos implantados entre os postos de trabalho, frontal e lateral, constituídos de material liso, resistente e transparente, bem como manter o fornecimento de face shield (máscaras faciais de acetato) aliadas à demarcação dos postos de trabalho;*

- 6) continuar identificando trabalhadores pertencentes ao grupo de risco e garantindo, nas atividades incompatíveis com o home office, a imediata dispensa remunerada destes trabalhadores;
- 7) manter a realização de busca ativa, diária, em todos os turnos de trabalho, em colaboradores, funcionários, terceirizados, prestadores de serviços e visitantes, com sintomas de síndrome gripal (febre, tosse, coriza, dor de garganta e dificuldade respiratória), realizando anamnese dirigida à identificação de contato com casos suspeitos ou confirmados da doença no raio de 1,5 metro e no ambiente domiciliar, sendo que, na utilização de termômetros para aferição de temperatura, deve garantir o treinamento dos trabalhadores que irão operá-los, bem como submetê-los à calibração periódica e garantir que sua utilização seja feita de acordo com as especificações previstas em seu respectivo manual;
- 8) continuar garantindo o imediato afastamento dos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, até a realização de exame específicos, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias e/ou pelo período mínimo de 14 dias e 72h do último sintoma, bem como de todos aqueles que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, ainda que assintomáticos, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, transporte, até a não confirmação da contaminação por exame específico;
- 9) permitir que o trabalhador com resultado negativo para COVID-19 retorne às atividades laborais, desde que assintomático há mais de 72 horas e após avaliação clínica;
- 10) continuar garantindo que o atendimento ambulatorial de casos de síndrome gripal ou suspeitos de COVID-19 sejam realizados em local separado dos demais atendimentos, fornecendo-se máscara cirúrgica ou PFF2 a todos os trabalhadores a partir da chegada no ambulatório;
- 11) continuar orientando os trabalhadores afastados sobre as medidas de isolamento e os procedimentos a serem seguidos e continuar mantendo o registro atualizado do monitoramento durante o período de afastamento, o qual deverá contemplar, no mínimo, as seguintes informações: nome completo; setor de trabalho; turno de trabalho; data do início dos sintomas; data de afastamento; contactantes domiciliares; data da notificação à Secretaria Municipal de Saúde sede da Unidade e; data do retorno ao trabalho;
- 12) continuar monitorando, durante o período de afastamento do trabalho, os casos de síndromes gripais, suspeitos ou confirmados de COVID-19, conforme o preconizado pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria Estadual de Saúde;
- 13) continuar mantendo o registro dos afastamentos por síndrome gripal, bem como os resultados de testes aplicados para identificação da COVID-19, independentemente do resultado, no respectivo Prontuário Médico do Empregados;
- 14) continuar notificando, no prazo de 24 horas da ocorrência, todo caso de síndrome gripal, suspeito de COVID-19 ou confirmado no sistema E-SUS-VE (<https://notifica.saude.gov.br>), informando o resultado de todos os testes no campo específico, independentemente de se positivo ou se negativo;
- 15) comunicar, imediatamente, ao Ministério Público do Trabalho todos os casos notificados nos Sistemas E-SUS-VE;
- 16) manter as medidas de rastreabilidade de trabalhadores, sejam elas individuais ou, quando inviável, coletivas, nos pontos de contato do setor produtivo, refeitório, vestiários, salas de pausa, transporte, a fim de facilitar a identificação de contactantes em casos de suspeita ou confirmação de COVID-19;
- 17) continuar higienizando, após cada uso, antes dos rodízios das funções e durante o período de funcionamento, as áreas de circulação (inclusive os refeitórios, vestiários e áreas de convivência), as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimãos, apoios em geral e objetos afins) e os veículos de transporte de trabalhadores ao final de cada viagem, preferencialmente com álcool 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim;
- 18) continuar adotando medidas para eliminar a necessidade de assinatura individual dos trabalhadores em planilhas, formulários e controles;
- 19) garantir a reavaliação das medidas ora previstas, de forma periódica e sistematicamente, diante de novas evidências ou recomendações das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como da Organização Mundial de Saúde, tendo em vista o desenvolvimento de conhecimento científico e situação em evolução, para

*garantir que o nível de resposta seja ativado e as medidas correspondentes sejam adotadas. Providência idêntica deverá ser adotada, mediante a previsão e adoção de medidas de mitigação da transmissão imediatamente em caso de confirmação da COVID-19 na Unidade respectiva.*

*Oficie-se à Vigilância Sanitária do Município de Montenegro a fim de que acompanhe a implementação das medidas nesta decisão determinadas e a continuidade do cumprimento das medidas já adotadas pela ré, realizando, na medida do possível, inspeções periódicas e sem prévio aviso.*

*Oficie-se, ainda, à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia a fim de que acompanhe a implementação das medidas nesta decisão determinadas.*

*Intimem-se as partes, com urgência. Nada mais.*

*Montenegro, 04 de setembro de 2020.*

*LINA GORCZEWSKI*

*Juíza do Trabalho*

Narra a impetrante que o Ministério Público do Trabalho ingressou com a Ação Civil Pública subjacente, requerendo o cumprimento, relativamente à planta produtiva de Montenegro, de inúmeras obrigações de fazer e não fazer, em decorrência do advento do novo coronavírus. Postulou, ainda, informa a empresa, a aplicação de multa de R\$ 50.000,00 por dia, por medida eventualmente descumprida e o deferimento de indenização por danos morais coletivos, no montante de R\$ 10.000.000,00.

Refere que na manifestação acerca do pedido de tutela antecipada ponderou a inexistência de plausibilidade do direito e de perigo de dano, argumentando, em síntese, que as medidas vindicadas pelo litisconsorte já estando sendo cumpridas pela empresa; algumas são desprovidas de amparo legal; inadequadas ou ineficazes aos fins pretendidos; outras absolutamente genéricas e alguns pleitos demandam a realização de prova técnica prévia à sua análise.

Sustenta que a prova documental colacionada ao *mandamus* evidencia que a empregadora vem adotado incontáveis medidas de combate à Covid-19 na unidade Montenegro, todas pautadas na lei, nas recomendações das autoridades competentes e na consultoria especializada do Hospital Albert Einstein e do epidemiologista Dr. Aduino Castello, contratados pela empresa para o devido assessoramento no assunto.

Elenca os diversos protocolos implementados na fábrica para evitar a proliferação do vírus, os quais assim resume:

*a - Quanto ao transporte*

*- redução da lotação do transporte para 50% da capacidade dos ônibus, inclusive com eliminação da possibilidade de uso de assentos;*

*- disponibilização de álcool gel em toda a frota de veículos;*

*- higienização do interior do ônibus, sendo realizado, também, protocolo de desinfecção do veículo antes e após cada viagem;*

*- orientação dos trabalhadores para que não embarquem no transporte se estiverem com algum sintoma gripal (o fiscal do ônibus afere a temperatura do colaborador e preenche o questionário dos sintomas, não havendo compartilhamento de papel, prancheta ou caneta);*

- recomendação aos trabalhadores para que mantenham janelas abertas, evitando-se uso de ar condicionado em especial com recirculação de ar;

- determinação de uso obrigatório de máscaras nos trajetos (em todo o trajeto)- a máscara hoje utilizada no transporte é do próprio trabalhador, sendo que, a partir da próxima semana, (a previsão é dia 08/setembro) a empresa aguarda o recebimento de máscaras PFF2 que adquiriu, de cor diferente daquela utilizada dentro da planta, que será fornecida pela empresa para utilização, especificamente no transporte;

- orientação para manutenção de distanciamento de, pelo menos, 1,5m, ao acessar o transporte;

- disponibilização de área externa coberta para que empregados aguardem transporte evitando qualquer aglomeração;

- identificação dos assentos, permitindo rastreabilidade de casos contactantes, se necessário;

- aferição de temperatura dos empregados antes de entrar no ônibus;

- alocação de fiscais para acompanhar todo o embarque e desembarque dos trabalhadores.

#### *b - Quanto ao distanciamento nas áreas comuns*

- espaçamento entre as mesas do restaurante;

- indicação dos locais a serem utilizados nas mesas do refeitório, evitando maior contato dos trabalhadores durante as refeições;

- instalação de divisórias acrílicas (anteparos físicos) em postos de trabalho e no refeitório (em média de 1,80m);

- demarcação no chão de distanciamento a ser observado entre os trabalhadores em momentos de filas para ingresso na empresa, na portaria, na triagem, no refeitório, no vestiário, nas áreas de lazer, etc.;

- demarcação do distanciamento nas áreas produtivas;

- limitação e distanciamento dos assentos disponíveis nas áreas de descanso;

- colocação de barreiras físicas nos setores administrativos e de atendimento;

- colocação de divisórias acrílicas entre postos de trabalho.

#### *c - Quanto às máscaras e EPIs*

- fornecimento de EPIs em sobreposição (PFF2 e face shield ou óculos de proteção);

- fornecimento de PFF2, também, para os deslocamentos residência/trabalho e vice versa;

- orientação sobre a forma de proceder a correta higienização das máscaras (as orientações quanto ao correto uso do EPI são dadas através de DDS pelo supervisor direto do colaborador, nas filas dos ônibus pelos fiscais de prevenção e com a utilização de megafones, na fila do refeitório através de caixa de som e, ainda, no momento da entrega dos equipamentos.

#### *d - Quanto à vigilância ativa e passiva*

- instalação de centro de triagem na unidade, onde é medida temperatura dos empregados e aplicado questionário sobre eventuais sintomas (sendo encaminhado ao ambulatório empregado com sintomas gripais);

- afastamento do trabalho de todos os empregados de grupo de risco (conforme preconizado pelo protocolo da empresa e recomendação do Ministério da Saúde);

- afastamento do trabalho de todos os empregados com sintomas gripais, com acompanhamento dos mesmos;

- implementação do protocolo de controle epidemiológico dos empregados afastados e confirmados com Covid19, conforme esmiuçado no book anexo;

- *monitoramento de empregados que retornaram de férias ou licença;*
  - *adoção de protocolos específicos de atendimento e monitoramento de visitantes, clientes, motoristas e fornecedores;*
  - *comunicação dos casos suspeitos e/ou confirmados de covid19 para a vigilância sanitária e/ou Secretaria de Saúde Municipal;*
  - *realização de protocolo de investigação epidemiológica dos contactantes com o trabalhador, caso se confirme ser portador de covid19.*
- e - Quantos às medidas de higienização e conscientização*
- *orientações quanto à higienização de mãos e importância de respeito ao distanciamento;*
  - *intensificação da higienização em todas as áreas comuns;*
  - *realização de higienização robusta na área de lazer, na fábrica e nas áreas externas e comuns;*
  - *intensificação das campanhas internas para conscientização e recomendação de práticas de higiene e medidas preventivas;*
  - *alocação de empregados específicos para controle de cumprimento das regras de distanciamento, higiene e uso de EPIs por parte de todas as pessoas que adentrem as dependências da empresa (denominados "fiscais");*
  - *colocação de cartazes e distribuição de material informativo em murais e locais de circulação de pessoas;*
  - *disponibilização de álcool em inúmeros locais da planta;*
  - *reforço das barreiras sanitárias, com instalação de pedilúvio sanitizante em todos os locais de acesso, no refeitório e nos sanitários, para a desinfecção dos calçados.*
- f - Outras medidas*
- *restrição de visitas na unidade;*
  - *adoção de medidas preventivas em relação ao sistema de ventilação;*
  - *aplicação de vacina H1N1 para os colaboradores;*
  - *cancelamento do registro digital do ponto;*
  - *alteração dos bebedouros de jato inclinado para utilização de copos descartáveis, realizando adaptação para acionamento por pedal e/ou sensor;*
  - *instalação de anteparos físicos e protetor salivar nas linhas do buffet do restaurante, sendo eliminados todos os itens de uso compartilhado;*
  - *entrega de kits de utensílios para cada trabalhador no restaurante;*
  - *reorganização das áreas de lazer, com distanciamento de cadeiras;*
  - *substituição de todos os secadores de mãos por toalhas de papel;*
  - *eliminação de todos os bebedouros de jato inclinado;*

Aduz que as medidas anteriormente relacionadas estão robustamente comprovadas nos autos da ação subjacente e demonstram que a impetrante está adotando protocolo absolutamente eficaz para proteger a saúde de seus empregados, o que explica o reduzido número de casos de Covid-19 na planta produtiva de Montenegro.

Salienta que muito embora o número de infectados na cidade Montenegro seja crescente, na empresa, os gráficos tem evidenciado a estabilidade de proliferação do vírus, o



que demonstra que os respectivos empregados se encontram seguros e protegidos nos seus locais de trabalho.

Afirma que a intenção da empresa, com a criação de todo o aparato de segurança é garantir que, se eventualmente algum trabalhador contaminado e assintomático esteja no ambiente de trabalho, não representará nenhum risco de contaminação aos demais empregados, porque todos estarão, dentro da unidade, com proteção extrema.

Sustenta que o ato judicial atacado é abusivo e ilegal em relação aos seguintes tópicos:

**1. Distanciamento:** Adoção de distanciamento de 2m entre os trabalhadores, nos ambientes em geral, quando não utilizados equipamentos de proteção. Em relação ao setor produtivo foi determinado o distanciamento de 2m entre os trabalhadores, podendo ser reduzido para no mínimo 1m se utilizados EPIs eficazes para evitar a transmissão e o contágio pela Covid-19 e, ainda, se adotados anteparos físicos entre os postos de trabalho, frontal e lateral, constituídos de material liso, resistente e transparente, bem como o fornecimento de *face shield* e a demarcação dos postos de trabalho.

No aspecto, sustenta que a obrigação de fazer imposta é inaceitável, porquanto reconhecido no próprio ato judicial atacado que a impetrante adota como parâmetro geral, o distanciamento de 1,5m e que fornece *face shield* e o respirador PFF2 a todos os empregados e que instalou anteparos no setor produtivo, sobretudo nos postos de trabalho em que o distanciamento é inferior a 1,5m, consoante determinação constante na Portaria Conjunta 19 /2020 elaborada pelo Ministério da Saúde, Ministério da Economia e Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (itens 4.2 e 4.2.11) e na Portaria SES/RS Nº 407/2020. Afirma, ainda, que nos locais em que não se revela possível o distanciamento de 1m, disponibiliza aos trabalhadores uma verdadeira sobreposição de itens protetivos (máscaras do tipo PFF2 e óculos ou *face shield*), além de existirem divisórias acrílicas a separar os trabalhadores, sendo que este último item é apenas uma recomendação constante na Portaria 407/2020.

Ainda no tocante às obrigações de fazer relativas à imposição de distanciamentos mínimos entre os trabalhadores, menciona que o artigo 8º da Portaria 407/2020 prevê que “*eventuais exceções à aplicação desta Portaria serão avaliados e definidos pela Secretaria Estadual de Saúde*”, o que permite concluir pela possibilidade de, evidentemente, se aplicar a normativa nacional específica para o setor da impetrante (Portaria Conjunta n.19, de 18 /06/2020, que é, inclusive, posterior a Portaria 407, de 08/06/2020 e que foi editada, também, pelo Ministério da Saúde), que assim dispõe:

#### *4. Distanciamento Social*

*4.1 A organização deve adotar medidas para aumentar o distanciamento e diminuir o contato pessoal entre trabalhadores e entre esses e o público externo, orientando para que se evitem abraços, beijos, apertos de mão e conversações desnecessárias.*

*4.2 Deve ser mantida distância mínima de um metro entre trabalhadores nos postos de trabalho e entre os trabalhadores e o público, medida de ombro a ombro na linha de produção.*

*4.2.1 Se o distanciamento físico de ao menos um metro não puder ser implementado para reduzir o risco de transmissão entre trabalhadores, clientes, usuários, contratados e visitantes, além das demais medidas previstas neste Anexo, deve-se adotar:*

*a) máscara cirúrgica;*

*b) divisória impermeável entre os postos de trabalho ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (face shield) ou fornecer óculos de proteção; e,*

*c) medidas administrativas adicionais, tais como:*

*I - adoção de turnos ou escalas de trabalho diferenciadas;*

*II - minimizar contato face a face, colocando trabalhadores para trabalhar lado a lado, transversalmente ou de costas;*

*III - definir equipes com os mesmos trabalhadores para os turnos e setores de trabalho;*

*IV - no rodízio de trabalhadores, quando necessário, priorizar sua realização no mesmo setor de trabalho;*

Logo, sustenta não haver justificativa que endosse a imposição originária quanto à observância do distanciamento de 2m entre os trabalhadores nas diversas áreas da empresa, mormente no setor produtivo.

Colaciona ao feito diversos Termos de Ajustamento de Conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho e empresas do mesmo segmento em que admitida a adoção de distanciamento de 1m e, por vezes, até inferior a tal marco, o que lhe faz concluir que a decisão judicial impugnada sequer respeita o princípio constitucional da igualdade, dispensado tratamento desigual a empresas que atuam no mesmo setor. No ponto, menciona que se o *Parquet* firmou tais TAC's, presume-se, pois, que a implementação de distanciamento inferior a 1,5m, por exemplo, por si só, não representa risco à saúde dos trabalhadores.

No que pertine ao distanciamento exigido dos empregados que se encontram, por exemplo, na fila para registrar o ponto, para acessar vestiário, refeitório e etc, eventual manutenção da obrigação de fazer poderá comprometer a própria atividade da empresa.

Quanto ao distanciamento entre as mesas do refeitório, sustenta que a decisão beira a incompreensão, além de desrespeitar as previsões normativas específicas sobre o tema, sobretudo a Portaria 19/2020 que admite seja adotado distanciamento de 1m no refeitório (filas) e dispensa o distanciamento frontal ou transversal quando forem apostas barreiras físicas sobre as mesas, conforme realizado pela impetrante.

**2. Comunicação ao Ministério Público do Trabalho:** Comunicar, imediatamente, ao Ministério Público do Trabalho todos os casos notificados nos Sistemas E-SUS-VE.



Aduz ser obrigação legal da empresa comunicar às autoridades competentes os casos de empregados positivados, como de fato já o faz, revelando-se inadequada e desnecessária a exigência de comunicação ao *Parquet*. No ponto, sustenta que o Órgão Ministerial tem pleno acesso às informações prestadas pela empresa, pela via administrativa adequada e pelo canal de comunicação que tem com o Poder Público, não podendo ser atribuído um viés legal a uma conduta que não tem este condão.

**3. Medidas já Cumpridas - Astreintes:** A autoridade coatora determinou que a impetrante siga cumprindo obrigações de fazer que já adota espontaneamente, sob pena de elevadas multas (R\$ 50.000,00 por dia a cada obrigação descumprida).

Entente extremamente abusiva a sanção em comento, uma vez que reconhecido pela própria Magistrada que a empresa já vem adotando inúmeras medidas de contenção da contaminação do coronavírus, de modo que descabida a respectiva condenação. Em outras palavras: *"... foi condenada a fazer o que já faz, sob pena de multa"*.

Sustenta ser inconcebível a condenação em tela, que culmina por inverter a lógica do próprio processo judicial. Afinal, a fixação de astreintes deve ser lastreada em prova de descumprimento obrigacional ou risco de que isso venha a ocorrer, o que não se verifica no caso.

Além disso, opõe-se ao valor excessivo da multa imposta. Refere que o rol de medidas pleiteadas na ação subjacente e deferidas em tutela de urgência é extenso, de modo que o valor da multa fixada poderia vir a atingir cifras estratosféricas, mormente se considerado que há inúmeras obrigações genéricas, de cunho totalmente subjetivo.

No mais, afirma que desde o início da pandemia vem se assessorando de especialistas na área médica e epidemiológica, contratando, em especial, estudo do Hospital Albert Einstein e do médico epidemiologista, Dr. Aduino Castello (Professor da USP e uma das maiores autoridades em epidemiologia do País), para pautar a elaboração (e implementação) de seu protocolo de ações, o que faz juntamente com as determinações legais sobre o tema, em especial as normas ditadas para o setor de frigoríficos.

Pondera seja observado o princípio da especialidade, segundo o qual devem prevalecer as normas específicas que regem o setor em relação às normas gerais, sejam elas de âmbito estadual, municipal ou federal.

Destaca, que o Tribunal Superior do Trabalho, em decisão proferida em Reclamação Correicional - CoPar 1000309-81.2020.5.00.0000, na qual é requerente a JBS S/A (decisão da lavra do Ministro Aloysio Silva Côrrea da Veiga), refutou a recomendação do Ministério Público do Trabalho, em razão da ausência de embasamento técnico-científico e, ainda, reconheceu a impossibilidade de concessão da tutela de urgência perseguida pelo órgão ministerial, em face da diversidade e generalidade de obrigações perseguidas.

Menciona, por fim, que a empresa é constantemente fiscalizada pelas autoridades sanitárias municipais que, inclusive, em vistoria recentemente realizada (26/08/2020), com a participação do Coordenador de Vigilância em Saúde Municipal, e, também, de integrantes da Vigilância Sanitária, da Vigilância Epidemiológica e da Vigilância em Saúde do Trabalhador, constataram que a impetrante cumpre integralmente a legislação.

Diante dos fundamentos expostos, postula seja concedida, em regime de urgência, medida liminar a fim de que seja cassada a decisão proferida nos autos originários em sede de tutela antecipada.

### **Decido.**

A presente ação mandamental tem por escopo a sustação de medida liminar concedida nos autos da ação civil pública subjacente, através da qual imposta à empresa impetrante inúmeras obrigações de fazer e não fazer, atinentes à adoção de medidas sanitárias e de prevenção epidemiológica de combate à proliferação da sars-cov-2 na planta produtiva de Montenegro.

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 pandemia ocasionada pela proliferação da Covid-19, a qual, incontroversamente, vem causando inúmeros prejuízos nos mais diversos setores da economia e da sociedade. Também é fato notório que a contaminação pelo vírus em comento é extremamente acelerada, impondo-se a necessidade de adoção, pelo Estado - através dos órgãos competentes - de inúmeras medidas de prevenção.

A questão submetida à Justiça Especializada deve ser apreciada sob o enfoque do direito fundamental à vida (direito de estar vivo e ter uma vida digna), de primeira geração (artigo 5º da Constituição da república) e do meio ambiente do trabalho (artigo 225, da Constituição da República), compreendido não apenas como o local no qual as pessoas desempenham as suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, mas, também, a residência do empregado e o meio ambiente urbano, excedendo os limites físicos e estáticos daquele espaço geográfico.

Neste prisma, as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, especialmente no cenário atual, devem ser interpretadas a partir da premissa de que devem resguardar o empregado e, logicamente, a sua saúde, propiciando-lhes meios dignos e adequados para o desempenho das respectivas funções e garantindo o seu desenvolvimento enquanto pessoa humana.

Tecidas tais considerações passo ao exame da questão de fundo propriamente.

E, no ponto, diante da epidemia que assola o país e da necessidade de se manter um ambiente de trabalho saudável, foram editadas diversas normatividades, municipais, estaduais e federais, com o afã de regular a atividade econômica, máxime dos serviços cuja essencialidade não permitem a paralisação, a fim de prevenir e mitigar os riscos de contaminação pelo coronavírus.

No que tange à indústria de abate e processamento de carnes e derivados, objeto social da impetrante, dada as particularidades que permeiam o setor, foram editados atos normativos específicos, como é o caso da Portaria SES/RS nº 407/2020, de 08 de junho de 2020, e da Portaria Conjunta nº 19, de 18 de junho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, de cumprimento obrigatória pela empresa.

Quanto ao distanciamento interpessoal, em relação à indústria de abate e processamento de carnes e derivados, a Portaria SES/RS nº 407/2020, estabelece:

*Art. 3º As indústrias de abate e processamento de carnes e pescados deverão realizar as seguintes ações como medidas de Vigilância e Busca Ativa:*

*[...]*

*XII - adotar o distanciamento seguro de, no mínimo, 2,0 metros entre os trabalhadores, com demarcação do espaço de trabalho sempre que possível, dentro do fluxo operacional do trabalho, e também nos acessos, nas portarias, entradas e saídas dos turnos de trabalho, vestiários e áreas de lazer;*

*XIII - observar que o distanciamento mínimo de 2,0 metros entre os trabalhadores poderá ser reduzido para o mínimo de 1,0 metro no caso de utilização de Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs) ou máscaras de proteção facial adequados para evitar contaminação e transmissão do novo Coronavírus;*

*XIV - recomenda-se de forma complementar ao disposto no inciso XIII, adotar barreiras físicas entre os trabalhadores, de material liso, resistente, impermeável e que permita fácil higienização a cada troca de trabalhador no posto de trabalho;*

*[...]*

*XXVIII - afastar as mesas do refeitório e garantir que durante o seu uso os trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 2,0 metros entre si, organizando-se os assentos de forma alternada para que não sejam fixados ao lado ou a frente uns dos outros;*

*XXIX - substituir os sistemas de autosserviço de bufê nas empresas que disponibilizam refeitórios, pela entrega de porções individualizadas ou pela designação de trabalhadores (s) específico(s) para servir todos os usuários do refeitório, orientando esses para que mantenham, em filas, distância de 2,0 metros entre si, bem como a utilização de máscaras faciais até o final do processo, minimizando o risco de contaminação;*

Nesta mesma linha são as disposições do Decreto Estadual nº 55.240/2020, artigo 13, inciso IX e parágrafo único e da Portaria Conjunta nº 19/2020, no item 4.8.

Em relação aos distanciamentos interpessoais impostos, sejam nas áreas em geral (2m quando da utilização de equipamentos de proteção inadequados), nos setores produtivos ("*... distância não inferior a 2 metros entre empregados, salvo efetivo uso de EPIs eficazes para evitar a transmissão e o contágio pela COVID-19, caso em que o distanciamento interpessoal poderá ser reduzido para, no mínimo, 1 (um) metro ...*"), ou até mesmo nos refeitórios ("*... distanciamento das mesas do restaurante e garanta que durante o seu uso os*

*trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 2 metros entre si, organizando-se os assentos de forma alternada para que não sejam fixados ao lado e /ou a frente uns dos outros ...'* ), verifico que as obrigações originárias estão nos estritos termos do artigo 3º da Portaria SES /RS nº 407/2020, de observância obrigatória pela empresa.

Da mesma forma, quanto à fixação de astreintes, igualmente correta a decisão originária, uma vez que presentes os requisitos caracterizadores da concessão da tutela de urgência, nos termos do artigo 300 do CPC e 537 do mesmo diploma legal. Entendo, no caso, que a imposição da penalidade está amparada no princípio da precaução, uma vez que o receio de se ver coagida ao pagamento da multa “orientará” a conduta da empresa, no sentido de cumprir as determinações impostas, bem como no poder geral de cautela conferido ao Juízo, com o desiderato de se assegurar o resultado útil do processo, sobretudo quando o fim perseguido pela ação diz respeito à proteção da saúde dos mais de 2.000 trabalhadores que laboram na planta produtiva de Montenegro.

Neste particular, registro, que muito embora não desconheça que a impetrante, de fato, vem adotando medidas protetivas à saúde dos seus empregados, não se pode olvidar a elevada capacidade de transmissão que o novo coronavírus dispõe. Prova disso é que mesmo com a implementação de diversos mecanismos de prevenção à proliferação do vírus, apenas no período de 01/08/2020 a 09/08/2020 (documento de ID. 0efe5bb - Pág. 5), três funcionários foram positivados para a Covid-19 e noventa empregados afastados do labor por apresentarem sintomas gripais ou suspeita de contaminação.

Outrossim, ressalto, que diferentemente da tese sustentada pela impetrante, o simples fato de já implementar algumas medidas de prevenção à proliferação da Covid-19 não pressupõe que a demanda subjacente será ao final julgada improcedente, não se revelando, em absoluto, descabida a sanção multicitada.

Em relação ao montante arbitrado (R\$ 50.000,00 por dia e por obrigação descumprida), não entendo ter havido excesso na cominação, sobretudo se considerarmos que o capital social da autora ultrapassa a monta de R\$ 4.000.000.000,00 e o direito à vida tutelado na ação matriz não é monetizável.

Por outro lado, no que concerne à obrigação de comunicar o Órgão Ministerial de todos os casos notificados nos Sistemas E-SUS-VE, entendo, igualmente, correta tal cominação, diante das prerrogativas asseguradas à instituição do Ministério Público.

Ainda que comprovado nos autos, pela Vistoria realizada pelo Serviço de Vigilância em Saúde, da Secretária da Saúde de Montenegro na unidade da impetrante em 26/08 /2020 (ID. 970a3a6), que a empresa notifica os casos suspeitos e confirmados da Covid-19 à Vigilância Epidemiológica do município de Montenegro, assim como dos municípios onde domiciliados os seus empregados, além de manter planilha atualizada compartilhada com o Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública e com a Vigilância Epidemiológica

municipal, conforme dicção constante nas Portarias SES/RS 283 e 407, de 2020, e Portaria Conjunta 19/2020, essas obrigações gerais não a isentam de cumprir as requisições do Ministério Público do Trabalho.

Ocorre que o meio ambiente do trabalho, embora compondo o meio ambiente em geral, matéria afeta à saúde pública e às autoridades sanitárias, é protegido constitucionalmente (arts. 200, VIII, e 225, *caput*, da CF88) para garantir a inviolabilidade dos direitos subjetivos individuais e coletivos à saúde e à integridade física dos trabalhadores no ambiente em que desenvolvem as suas atividades. Por tal especialidade, busca assegurar às pessoas que laboram em um determinado espaço físico a proteção que lhes é atribuída pelo art. 7º, XXIII, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, e à garantia do direito social à saúde, arrolado no art. 6º, *caput*, ambos da CF88.

São tais direitos enquadrados como direitos fundamentais e componentes do rol dos direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores, cuja obrigação deve ser imposta também aos particulares pelo que a doutrina chama de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Ao Ministério Público cabe a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, parte final, CF88), sendo o Ministério Público do Trabalho o componente do Ministério Público da União ao qual foi atribuída por lei complementar o poder /dever de defendê-los. Para tanto, foram-lhes assegurados, como ferramentas, os poderes para promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, e a função promocional para outras ações necessárias ao exercício de suas missões institucionais, em defesa do meio ambiente, previstos nos arts. 6º, VII, d, e XIV, g, da Lei Complementar nº 75/1993.

No âmbito dos seus procedimentos, poderá o Ministério Público do Trabalho requisitar informações e documentos a entidades públicas e privadas, realizar inspeções e diligências investigatórias, ter livre acesso a qualquer local público ou privado, expedir notificações, entre outras medidas necessárias (art. 8º, I a IX, da LC 75/93).

Tendo requisitado informações quanto ao ambiente do trabalho, independentemente das obrigações com outros órgãos administrativos e autoridades sanitárias, teria o impetrado o dever de prestá-las ao Órgão Ministerial.

Logo, sendo incontroverso que a atuação do Ministério Público do Trabalho moveu-se com base em procedimento existente em face da impetrante, entendo não haver fundamento apto a impugnar a decisão originária quanto à necessidade da comunicação das informações pretendidas, além das demais prestadas às autoridades públicas.

Por fim, quanto às alegações da impetrante, no sentido de que o Ministério Público estaria realizando exigências à empresa superiores àquelas efetuadas às demais fábricas do mesmo segmento, reporto-me, por oportuno, aos termos da decisão proferida pelo

Desembargador Marcos Fagundes Salomão, nos autos do mandado de segurança nº 0020975-12.2020.5.04.0000, inexistindo violação ao princípio da igualdade como sugere a impetrante:

[...]

*O que ocorre, em verdade, é que a litisconsorte JBS AVES LTDA. optou por não firmar TAC com o Ministério Público do Trabalho, ao contrário das empresas concorrentes do mesmo setor, que se comprometeram a sanar irregularidades e adotar inúmeras medidas para prevenir e combater o novo Coronavírus em suas plantas, sob pena de sanção administrativa. Os TACs foram firmados com base em concessões mútuas, daí porque alguns dos pedidos formulados na Ação Civil Pública subjacente e neste mandado de segurança podem ser mais rígidos do que as medidas que os demais frigoríficos do Estado estejam praticando. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020975-12.2020.5.04.0000 MSCiv, em 10/06/2020, Desembargador Marcos Fagundes Salomão)*

Diante dos fundamentos expostos, **INDEFIRO A LIMINAR** para cassar a decisão que impôs à impetrante a obrigação de comunicar o Órgão Ministerial de todos os casos notificados nos Sistemas E-SUS-VE.

Comunique-se, de imediato, a Vara do Trabalho de Montenegro da presente decisão.

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).

Cite-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).

PORTO ALEGRE/RS, 11 de setembro de 2020.

GILBERTO SOUZA DOS SANTOS  
Desembargador Federal do Trabalho



Assinado eletronicamente por: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS - Juntado em: 11/09/2020 12:59:29 - 9af7ea2  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/20091023265980700000050171755?instancia=2>  
Número do processo: 0022093-23.2020.5.04.0000  
Número do documento: 20091023265980700000050171755