



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

Ação Civil Pública Cível 0020265-43.2020.5.04.0662

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/04/2020

Valor da causa: R\$ 10.000.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: JBS AVES LTDA.

ADVOGADO: ANGELA MARIA RAFFAINER FLORES

PERITO: SABINE BRAGA CHEDID

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ALIMEN

ADVOGADO: ANDREIA GOMES

ADVOGADO: JOAO HENRIQUE LAJUS

ADVOGADO: TANIA MARA MIOTTO

ADVOGADO: MARCELO MENDES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE PASSO FUNDO
ACPCiv 0020265-43.2020.5.04.0662
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: JBS AVES LTDA.

Vistos, etc.

Apresentada contestação, laudo pericial e respectivas manifestações no processo nº 0020265-43.2020.5.04.0662, bem como manifestação sobre a tutela de urgência no processo nº 0020284-43.2020.5.04.0664, os autos vêm conclusos para análise do pedido de reconsideração apresentado no ID 37bf9cf do processo 0020265-43.2020.5.04.0662, bem como da tutela de urgência requerida na inicial do processo 0020284-43.2020.5.04.0664, haja vista a reunião determinada na forma do artigo 55 do CPC (ID 1ba443e – processo 0020284-43.2020.5.04.0664).

Em termos gerais, em causa o meio ambiente de trabalho seguro, com adoção de medidas de proteção em face do coronavírus, e o exercício / funcionamento de uma atividade considerada essencial, sob um contexto geral de isolamento e distanciamento social.

De início, cumpre sindicar os motivos justificadores da interdição, conforme termo do ID 29920db do processo 0020284-43.2020.5.04.0664, e os pedidos correspondentes da ação civil pública - ACP (0020265-43.2020.5.04.0662).

a) Sistema de transporte

O termo de interdição aponta haver falhas no sistema de transporte, porquanto não há *“critério que impeça o trabalhador de ingressar no veículo já estando doente, contrariando o item 3 do Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME”, além de que a disposição dos assentos e sua ocupação não respeita a distância mínima de 1,5m entre cada trabalhador, não havendo, por fim, controle de quem ingressa na condução e onde senta, para fins de rastreabilidade*’- ID. 29920db - Pág. 13 - 0020284-43.2020.5.04.0664.

Em correspondência, o pedido III, item 27 (ID. dc5ddc8 - Pág. 61 - 0020265-43.2020.5.04.0662), pretende *“assegurar que o transporte seja realizado com, no máximo, 50% da capacidade de passageiros sentados simultaneamente em ônibus fretados, garantindo-se que a circulação ocorra com janelas e/ou alçapão abertos e/ou quando equipado com ar condicionado que o sistema esteja no modo de recirculação de ar, sem prejuízo do fornecimento de máscaras faciais*”. E 27.1: *“Estabelecer protocolo que viabilize a comunicação de algum tipo de sintoma da COVID-19 pelo trabalhador antes do embarque no transporte fornecido pela compromissária, de modo a evitar-se o embarque de pessoa sintomática*”.

A empresa sustenta a adoção de medidas significativas e eficientes, com a “*inclusão de 25 novos veículos para efetuar o transporte dos empregados, impactando na redução de 50% do contingente de pessoas nos veículos; disponibilização de álcool gel em toda a frota, para utilização pelos motoristas e empregados; demarcações nas calçadas para o distanciamento das pessoas no embarque; intensificação da higienização e desinfecção dos veículos; alteração dos horários dos turnos de trabalho e de chegada e saída do transporte para reduzir a quantidade de pessoas no local de embarque e desembarque, nos vestiários, área de lazer e na entrada da fábrica; controle do desembarque com a proibição de liberação concomitante de passageiros de mais de um ônibus ao mesmo tempo; alteração da localização dos ônibus para o embarque e para o desembarque, de modo a evitar encontro de colaboradores que iniciam e findam a jornada de trabalho; bloqueio de assentos, para evitar que colaboradores sentem ao lado um do outro, orientações e cobrança dos empregados para que observem as regras de higienização, obediência aos distanciamentos, utilização dos equipamentos de proteção, respeito às marcações efetuadas*” Refere, ainda, que “*essas orientações são constantemente feitas por pessoas para tanto contratadas e da área de segurança e são apresentadas, também, em material audiovisual (televisões) e material escrito (banners e folders) colocados em áreas de descanso e de circulação de pessoas*” - ID. 009f5a1 - Pág. 31- 0020284-43.2020.5.04.0664.

A perícia de verificação é elucidativa ao apresentar as fotografias no item 6.1 (ID. 6dabcc6 - Pág. 9 - 0020284-43.2020.5.04.0664) e ao responder os quesitos 24-27 (págs. 61-2 do referido ID), *verbis*:

24) Com que capacidade de lotação os ônibus estão circulando?

A partir de 23.03.2020, com o incremento de 25 (vinte e cinco) novos veículos, a capacidade máxima de lotação dos ônibus é de 50%. Admitindo que os ônibus tenham capacidade para 44 (quarenta e quatro) pessoas, irá circular com no máximo 22 (vinte e dois) passageiros.

25) Há orientação em relação à ventilação de ar nos ônibus?

Sim, há. Observamos gestores orientando, através de megafones, motoristas e passageiros (funcionários) quando do embarque, a manter as janelas abertas. Também há impressos junto às portas dos ônibus lembrando que tal atitude deve ser sempre seguida.

26) Os ônibus são higienizados? Qual a frequência?

Os ônibus são higienizados diariamente, interna e externamente, na garagem da concessionária. E, junto ao pátio da empresa Ré, são sanitizados através de pulverização com álcool a 70º, no intervalo de troca de passageiros. Para tal, foi contratada empresa especializada, que encontra-se diariamente no local, para proceder a essa sanitização.

27) Há álcool em gel 70% disponível nos ônibus?

Sim, em todos os veículos.

Nesse diapasão, exceto no que tange ao uso de máscara, que será objeto de análise específica, desde já não merece acolhida o pedido III, item 27 do processo 0020265-43.2020.5.04.0662.

Igualmente não merece acolhida a justificativa apresentada no relatório do termo de interdição de que as disposições dos assentos e sua ocupação não respeitam a distância

mínima entre cada trabalhador. Como se verifica no ID. 7624ace - Pág. 2 e 3 do processo 0020284-43.2020.5.04.0664, houve remoção de um banco de cada fileira, além da instalação de barreira acrílica entre os bancos, em total observância à orientação n. 32 do Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME, que reza: “32. Priorizar medidas para manter uma distância segura entre trabalhadores, realizando o espaçamento dos trabalhadores dentro do veículo de transporte”.

Por fim, a alegação de inexistência de controle de quem ingressa na condução e onde senta, para fins de rastreabilidade, se relaciona com o primeiro argumento, qual seja, de que não há “critério que impeça o trabalhador de ingressar no veículo já estando doente, contrariando o item 3 do Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME”.

Nesse particular, subsiste o termo de interdição e, por consequência, o pedido III, item 27.1, já que não há observância da recomendação constante do item 3 do referido ofício circular:

3. O protocolo deve priorizar a comunicação de algum tipo de sintoma do COVID-19 pelo trabalhador antes do embarque no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador. O trabalhador que apresente sintomas da COVID-19 não deve embarcar no meio de transporte.

Antes de adentrar melhor na questão, cumpre ressaltar que não há consenso sobre a melhor estratégia de combate à pandemia, e, apesar de discutível a compulsoriedade do mencionado ofício circular, suas orientações merecem credibilidade e observância, por emanarem de autoridade que tem responsabilidade sobre saúde do trabalhador, constituindo-se num norte, se não totalmente seguro, pelo menos responsável.

Ao responder o quesito 14, a perita informa que “a aferição da temperatura corpórea é realizada diariamente, em 100% dos empregados, antes de adentrarem na empresa, na portaria. Também pode ocorrer através da busca espontânea do trabalhador, que dirige-se ao container específico (sala de enfermagem), onde, além da aferição da temperatura, é realizada a oximetria (saturação de oxigênio), que consiste em parâmetro de grande valia para acompanhar disfunção pulmonar” (sic).

Contudo, nada obstante os esforços da empresa com a central de triagem, há que impedir o embarque de sintomáticos, nos termos da citada orientação ministerial.

Nesse aspecto, mantenho a interdição e, conseqüentemente, defiro a tutela de urgência requerida no pedido III, item 27.1 da ACP para que seja priorizada a comunicação / verificação de algum tipo de sintoma do Covid-19 antes do embarque do trabalhador no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador, sendo impedido de embarcar aquele que apresentar tais sintomas.

b) Inadequação dos equipamentos para aferição de temperatura corporal

O termo de interdição sustenta que “*os equipamentos utilizados para controle da temperatura corporal das pessoas que adentram na empresa não parecem ser os mais adequados, tendo em vista que conforme relato da profissional da Secretaria Estadual de Saúde do Estado do Rio Grande do Sul, Dorvana lanzer, os mesmos estavam apontando temperaturas muito mais baixas do que a realidade*” (grifei), citando exemplos. ID. 29920db - Pág. 7 e 8. Os mesmos argumentos são utilizados no pedido de reconsideração - ID. 37bf9cf - Pág. 7 do processo 0020265-43.2020.5.04.0662.

A empresa refere que a variação de 30 e 32 graus apontada no termo de interdição ocorreu após determinado período de tempo. Explica que se a verificação apontar qualquer resultado inferior a 35,8°C ou superior a 37,3°C, o empregado é imediatamente encaminhado para a triagem, a fim de proceder nova verificação e demais averiguações.

Data vênua, não merece prosperar a justificativa de interdição baseada em suposição, sendo imprescindível prova da falha do equipamento, com aferição técnica.

Demais disso, há que considerar a dupla verificação nos resultados atípicos, ventilada pela empresa, o que vai ao encontro da responsabilidade do serviço médico e da própria boa-fé. Aliás, a empresa demonstra no ID acima citado a aquisição dos referidos instrumentos para implementar o protocolo de verificação de temperatura justamente para auxiliar o combate à pandemia. Logo, não é razoável presumir que tais equipamentos têm o propósito de burla.

Por fim, o documento do ID. 5aa1ae6 - Pág. 1 dá conta, por outro lado, de que os termômetros digitais utilizados pela empresa foram devidamente registrados na ANVISA.

Sob esse argumento, portanto, não subsiste a interdição.

c) Apresentação de atestados médicos

O relatório de interdição, ao sustentar falhas nas medidas de prevenção e contenção da pandemia, aduz que “*foi verificado que diversos atestados de casos positivos ou suspeitos são entregues pelo próprio trabalhador doente (ou por colegas). Assim, uma pessoa que deveria estar em isolamento acaba adentrando na empresa, compartilhando espaços com os demais trabalhadores, usando veículo fretado pela empresa*” - ID. e0664fe - Pág. 11 0020265-43.2020.5.04.0662.

Em correspondência, o pedido III, item 32, letras *f* e *m*, e item 37 do processo 0020265-43.2020.5.04.0662 (ID. dc5ddc8):

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

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

37) Aceitar a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas da COVID 19, e permitir/promover o afastamento do local de trabalho e o trabalho à distância, se compatível com a atividade, como medida de prevenção da saúde pública e como medida de redução à procura de serviços hospitalares, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020, facultando-se ao empregador a adoção de serviços de telemedicina, a contratação de trabalhadores substitutos, bem como a elaboração de contraprova, mediante a coleta de amostra do trabalhador e/ou submissão a consulta clínica em domicílio, sem ônus, garantindo-se a adoção de medidas que não ampliem o risco de exposição.

A empresa advoga que “*o SESMT tem trabalhado intensamente no reforço a todas as medidas necessárias para o enfrentamento do COVID-19, atuando na prevenção e conscientização dos empregados acerca da necessidade de que sejam seguidos à risca todos os procedimentos adotados na empresa. Os empregados são orientados acerca de como e quando devem buscar o serviço médico da empresa, estando a enfermaria localizada em local adequado e seguro*” – ID b09b1a8 – pág. 59-60 - 0020265-43.2020.5.04.0662. No ID a77ab9a apresenta fluxograma de triagem e no ID f4e4175 a central de triagem - 0020265-43.2020.5.04.0662.

No aspecto, as respostas aos quesitos 14 e 17 da perícia de verificação (ID. 6dabcc6 - Pág. 60 - 0020284-43.2020.5.04.0664):

14) Como e quando é feita a aferição de temperatura dos empregados e a verificação de outros sintomas gripais? A aferição da temperatura corpórea é realizada diariamente, em 100% dos empregados, antes de adentrarem na empresa, na portaria. Também pode ocorrer através da busca espontânea do trabalhador, que dirige-se ao container específico (sala de enfermagem), onde, além da aferição da temperatura, é realizada a oximetria (saturação de oxigênio), que consiste em parâmetro de grande valia para acompanhar disfunção pulmonar.

17) A sala de enfermagem conta com tamanho e ventilação adequados? Há triagem e sala de espera, de modo que as pessoas com suspeita de gripe/coronavírus não entrem em contato direto com as demais? Sim. Houve mudança recente também na sala de enfermagem, que anteriormente se situava anexo a área de lazer. Atualmente ela se situa em um container, isolado da estrutura principal da empresa, conforme pode-se também observar pela documentação fotográfica

Além disso, o parecer do médico do trabalho da empresa refere “*que foi estruturado central de recebimento on-line de atestados médicos. Como isso será executado. setor de recursos humanos e de saúde, receberá via e-mail ou plataformas digitais (Ex. plataforma de whatsapp) o atestado médico. Disponibilização de canal/número telefônico exclusivo com tal finalidade. Sendo assim, o empregado não precisará se deslocar fisicamente à empresa*” (ID. 3bb05be - Pág. 5 - 0020284-43.2020.5.04.0664). Prova disso, o ID 6db1be1 – pag. 2, que informa o número de telefone e *whatsapp* e o endereço de e-mail.

Quanto ao meio de apresentação dos atestados médicos, a disponibilização da central de recebimento *on line* (por telefone, *whatsapp* ou *e-mail*) retira a fundamentalidade do argumento utilizado pela autoridade do trabalho, pelo que não subsiste a interdição no particular.

Com relação aos pedidos das letras *f* e *m* do item 32, como se vê da prova pericial e do documento do ID. 6dabcc6 - Pág. 16 0020284-43.2020.5.04.0664, por exemplo, a empresa reestruturou o sistema de atendimento com a instalação de uma sala de enfermagem / central de triagem num contêiner isolado da estrutura principal, cujos atendimentos são realizados antes do ingresso na unidade, pelo que restam indeferidos tais pedidos.

De registrar que a generalidade das pretensões, *v.g.*, “instituir procedimento”, prejudica a compreensão do seu alcance, assim como o contraditório e ampla defesa, sendo que a questão será melhor avaliada na tutela de fundo.

No tocante ao pedido III, item 37, há que aplicar o disposto no art. 6º, §2º, da Lei 605/49, que dispõe:

A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

Nesse sentido, as Súmulas 15 e 282 do TST.

O art. 3º, §3º, da Lei 13.979/2020 invocado, a exemplo do que faz o art. 6º, §1º, da Lei 605/49, estabelece hipótese em que a ausência ao trabalho é considerada justificada, tão somente.

Não merece acolhida.

d) Distanciamento

O termo de interdição assevera haver falhas na implementação e controle do distanciamento entre os trabalhadores. Relata que *“em vários pontos do refeitório, vestiário e banheiros essa distância também não é respeitada todo o tempo, conforme registro fotográfico abaixo. Inclusive, até 17/04/2020 as zonas de lazer e momentos de chegada e saída dos ônibus ocorriam com grandes aglomerações conforme informações recebidas da vigilância sanitária municipal”* - ID. bb9a5a9 - Pág. 6-7 e 11-12, 0020265-43.2020.5.04.0662.

Em correspondência, o pedido III, itens 3, 3.1, 4, 5, 31, letras *d* e *e* (ID. dc5ddc8 - 0020265-43.2020.5.04.0662):

3) 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 trabalhadores, garantindo-se que os trabalhadores se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 1,8 metro uns dos outros, além de garantir o fornecimento de máscaras faciais.

3.1) Observar o mesmo distanciamento nos períodos de locomoção de trabalhadores, troca de turnos, assim como durante a saída e gozo de pausas térmicas e psicofisiológicas.

4) Garantir que as sistemáticas de controle de jornada, de monitoramento da saúde e de entradas e saídas em vestiários e refeitórios não sejam aptas a submeter os trabalhadores

a possíveis aglomerações, devendo a empresa garantir a realização de filas que preservem distância de, no mínimo, 1,8 metro entre trabalhadores, além de garantir o fornecimento de máscaras faciais.

5) Organizar a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente: a) seja adotada distância não inferior a 1,8 metro entre empregados, salvo norma sanitária local que exija distanciamento maior; b) sejam implantados anteparos físicos entre os postos de trabalho [...];

31) d) Realizar o distanciamento das mesas do restaurante e garantir que durante o seu uso os trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 1,80 metro entre si, organizando-se os assentos de forma alternada para que não sejam fixados ao lado e/ou a frente uns dos outros e instalar barreiras físicas sobre as mesas dos refeitórios;

e) Modificar a forma de servir as refeições, de maneira a garantir que empregados do próprio setor da alimentação, dotados de protetores salivares, sirvam as refeições de todos os demais trabalhadores, organizados em filas que garantam distância de, no mínimo, 1,8 metro entre eles, de forma a evitar o compartilhamento de talheres e contaminações dos pratos do buffet, garantida a utilização de máscara durante o processo de servir.

A empresa no processo 0020284-43.2020.5.04.0664 sustenta que improcede a exigência de garantia do distanciamento de no mínimo 1,5 metro em todas as áreas comuns, porque: a) nas áreas de lazer, colocou cadeiras para descanso dos funcionários com 2 metros de distância entre cada uma; b) no refeitório, no vestiário, na portaria e no local de registro do ponto, marcou o chão com um “x” para sinalizar o distanciamento de 1,5 metro; c) orienta os empregados a observarem as regras de distanciamento, mas alguns ainda não inseriram na sua rotina diária o hábito de afastamento. Também não procede a exigência de garantia do distanciamento mínimo eficaz de 2 metros em todos os setores produtivos, porque cumpre todas as especificações descritas no item 11 do Ofício Circular nº 1162/2020 do Ministério da Economia, que adotou anteparos/divisórias entre os postos de trabalho do setor produtivo; instalou chapas de metal/inox entre os postos de trabalho do setor de peito - ID 009f5a1. Demonstra no ID. ee87be7 - 0020284-43.2020.5.04.0664 - a implementação de medidas preventivas de distanciamento nos diversos setores da unidade.

A perícia de verificação, realizada no dia 23/4/2020, por sua vez, registra a demarcação de distanciamento nos setores questionados, como se observa nas fotografias constantes do ID 6dabcc6 – pág. 18-23, 27-41 e 47-54 - 0020284-43.2020.5.04.0664, além de referir o seguinte (resposta ao quesito 07):

Observamos distância variável, conforme o setor ou local, e conforme podemos observar através dos registros fotográficos por nós realizados, e também oferecidos pela empresa Ré. Em algumas **linhas de produção** ou postos de trabalho, não há possibilidade de trabalhar com distância superior a 1,5 m, nem mesmo superior a 1,0 m, por total impossibilidade. Em tais locais, foram interpostas barreiras mecânicas entre os funcionários. Por exemplo, em alguns pontos, foram instaladas, em 07.04.2020, *divisórias compostas por estrutura metálica envolta por filme plástico* (especificação técnica adequada “filmes para produtos cárneos”). Tais filmes são removidos e descartados, sendo substituídos por outros novos, a cada troca de turno. No setor de peito, por sua vez, foram instaladas em 19.04.2020, barreiras totalmente em *chapas metálicas* (“aço inoxidável espelhado”). Nas **calçadas** que ligam diversas áreas entre si, foram feitas demarcações, sendo possível respeitar a distância preconizada. Nos **restaurantes** superiores, para ser servido pelas atendentes de nutrição, tanto nas refeições (almoço e jantar), quanto no lanche (frutas, sanduíche, sucos, café), também é possível respeitar as demarcações realizadas no piso. Outrossim, nas mesas, a distância entre duas pessoas sentadas, é menor do que 1,5 m, tendo sido interpostas barreiras em acrílico sobre as mesmas, que evitam que partículas (gotículas) eventualmente eliminadas durante a mastigação (que, a princípio, é feita com a boca cerrada, e cabeça levemente fletida), não passem para o lado contrário onde poderá ter outra pessoa comendo. Também as superfícies das mesas foram demarcadas, para que, naquelas onde anteriormente sentavam quatro pessoas, agora sentem apenas duas pessoas; onde sentavam seis pessoas, agora sentem apenas três,

formando um “V”. O espaçamento entre as mesas, também foi aumentado. Para tal, houve a ampliação da área física dos restaurantes. Complementa, ainda, essas medidas, a alternância no horário das refeições, tendo em vista que foi alterado o horário de início de turno em 15 (quinze) minutos, a fim de reduzir a densidade de funcionários nos vestiários, nos banheiros, e no trajeto para os ônibus, tanto na chegada quanto na saída dos turnos. As áreas de descanso, convívio e pausas, tiveram aumento de suas áreas físicas, sendo construído quiosques na área externa para possibilitar o distanciamento entre os funcionários, sendo que, para garantia de tal distanciamento, as cadeiras foram soldadas em traves metálicas dispostas regularmente no piso, respeitando a determinação dos regulamentos e decretos vigentes com relação a Covid-19. Os vestiários, que comportam os armários individuais e banheiros, estão sendo ampliados (em reforma quando da inspeção técnica). Os armários foram redistribuídos para que fiquem em posição invertida, ou seja, embora dispostos de dois em dois no centro da peça, as portas abrem-se para lados contrários reduzindo em 50% o número de funcionários do mesmo lado. Medida paliativa adotada de forma criativa, até o término da obra de ampliação.

A resposta aos quesitos 8 e 9 também é elucidativa, *verbis*:

8) Há aglomeração empregados? Se afirmativo, em que locais? Há atuação da ré para evitar aglomeração? Não verificamos, em nenhum local, interno ou externo, aglomeração de funcionários. Cipeiros, Técnicos em Segurança do Trabalho, Gestores, Madrinhas e Padrinhos, tem a incumbência de orientar e fiscalizar a movimentação dos funcionários. Valem-se de megafones e apitos para tal.

9) A empresa orienta e monitora o distanciamento?

Sim, orienta e monitora, conforme ficou explícito durante a visita técnica, corroborando os dados / documentos apresentados pela empresa Ré.

O Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME, no seu item 10, orienta a “*organizar os postos de trabalho de forma que haja um espaçamento de 2 metros entre os trabalhadores, preferencialmente, ou distância de pelo menos 1 metro*”. Sem qualquer precisão científica, contudo.

Assim, sem olvidar que todo cuidado é pouco, pela análise pericial (supratranscrita) é possível concluir que a empresa cumpre as orientações de distanciamento emanadas do referido ofício circular. E, nesse contexto, é evidente que quanto mais distância melhor. De regra, entretanto, a perícia constata que o distanciamento é superior a 1,5 metro e, nas impossibilidades, restaram instaladas barreiras físicas devidamente higienizadas, removidas e substituídas, constantemente. Em outras palavras, a empresa adota / está adotando todas as formas possíveis e viáveis para reduzir os efeitos deletérios do coronavírus e continuar suas atividades essenciais.

Ademais, resultam verificados os constantes monitoramento e orientação sobre o necessário distanciamento. As fotografias apresentadas com o termo de interdição demonstram a dificuldade que a empresa tem de conscientizar seus empregados da indispensabilidade de se adotar um comportamento seguro. A mesma dificuldade, aliás, e mal comparando, o Estado enfrenta em relação à população em geral, que não segue as orientações de isolamento e distanciamento social, como se não fossem igualmente responsáveis. Todavia, e a exemplo do Estado, a empresa exerce monitoramento e orientação continuamente.

Insubsistente, por conseguinte, a interdição nesse aspecto. Assim, como não procede o pedido III, itens 3, 3.1, 4, 5 e 32, letras *d*e e da ACP.

e) Máscaras

No que tange às mascaras, o relatório de interdição aduz que: *“o uso, sem qualquer tipo de critério, de máscaras dos mais diversos tipos, materiais e estampas, sem absolutamente qualquer controle ou especificação. Alguns dos trabalhadores entrevistados receberam máscaras de uso único há semanas atrás e continuam usando diariamente, contrariando orientação explícita dos fabricantes. Outros, trazem de casa máscaras caseiras, ou seja, podem estar trazendo material contaminado com carga viral de coronavírus para dentro da planta, pois não há qualquer garantia sobre higienização prévia ou troca dessas máscaras. Uso de máscaras sem qualquer critério, controle ou orientação quanto a material, tempo máximo para troca, tipo de tecido, protocolo de higienização ou troca de filtro quando reutilizável, são mais prejudiciais do que benéficas. Da forma como está, além de não haver qualquer garantia de eficácia, podem se tornar focos/fontes de contaminação e passam a falsa sensação de segurança que faz com que trabalhadores e gestores ignorem outros princípios fundamentais de prevenção, por exemplo o distanciamento mínimo entre as pessoas em todos os momentos. A empresa procurou justificar, inclusive documentalmente, o uso desse tipo de máscara com base na redação da Resolução - RDC N. 356, de 23 de março de 2020, expedida pelo Ministério da Saúde. Ocorre que tal normativa é exclusiva para uso em serviços de saúde, de forma excepcional e temporária. Ainda, tal normativa exige o atendimento de diversas normas técnicas para que o equipamento possa ser utilizada com EPI. No caso da JBS AVES, além de não se tratar de empresa de serviço de saúde, não houve qualquer comprovação de atendimento das normas técnicas previstas na referida Resolução. Cumpra asseverar que mesmo que a empresa adquira as máscaras com garantias de fabricação exigidas pela RDC supracitada, as mesmas não são adequadas às atividades desenvolvidas pela empresa JBS AVES. Em suma, a Resolução é exclusiva para atividades de saúde”* - ID. bb9a5a9 - Pág. 8 - 0020265-43.2020.5.04.0662.

Em correspondência, o pedido III, itens 3 (parte), 4 (parte), 5 (parte), 27 (parte), 31, letra *e* (parte), 32, letra *a, b, e e*, 33.1, letra *g* (parte), (ID. dc5ddc8 - 0020265-43.2020.5.04.0662):

3) [...] além de garantir o fornecimento de máscaras faciais.

4) [...] além de garantir o fornecimento de máscaras faciais.

5) [...] sejam fornecidas máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT, com teste de ensaio em Laboratório acreditado pelo INMETRO.

27) [...]sem prejuízo do fornecimento de máscaras faciais.

31) Áreas de Vivência e) [...] garantida a utilização de máscara durante o processo de servir;

32) a) Garantir, a seus empregados, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades sanitárias nacionais, de acordo com as orientações mais atualizadas, como o uso de Máscaras: 1) Máscaras cirúrgicas com elemento filtrante: profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a paciente suspeito ou confirmado; profissionais responsáveis pela pré-triagem; trabalhadores da lavanderia (área suja) e que realizam atividades de limpeza em sanitários e áreas de vivências; 2) Respirador particulado (tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3):

durante a realização de procedimentos em pacientes com infecção suspeita ou confirmada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que possam gerar aerossóis, como por exemplo, procedimentos que induzem a tosse, coleta invasiva de amostras, pipetas, tubos de agitação ou vórtice, enchimento com seringa, centrifugação, intubação ou aspiração traqueal, ventilação invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, indução de escarro, coletas de amostras nasotraqueais; 3) Máscaras comuns, entendidas essas como as máscaras que sigam padrões da ABNT, com teste de ensaio em Laboratório acreditado pelo INMETRO: Para todos os demais trabalhadores, com exceção da indicação de máscara que garanta maior fator de proteção prevista no PPRA.

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

e) Disponibilizar máscara cirúrgica, aos trabalhadores com sintomas de infecções respiratórias, desde a chegada ao ambulatório e garantir sua utilização durante a circulação dentro do serviço de atendimento;

33.1) g) [...] de maneira que o acesso transitório a esses ambientes somente seja realizado por trabalhadores equipados com as máscaras recomendadas pelo SESMT, observadas as normas introduzidas pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais.

A empresa impugna o termo de interdição e as pretensões da ACP ao argumento de que: a) fornece máscaras do tipo PFF1 para 75% dos empregados, com troca de 3 em 3 horas; b) fornece máscaras do tipo PFF2, da marca 3M, para o restante dos trabalhadores, em especial para os que atuam na área da saúde, manutenção e plataforma de recepção de aves, com troca de 3 em 3 horas; c) fornece máscara de proteção facial em acrílico; d) forneceu 2 tocas ninja e 3 máscaras brancas triplas de tecido, com camada protetora, para cada trabalhador; e) não há previsão legal específica sobre o tipo de máscaras a serem utilizadas no meio industrial. Junta certificado de aprovação das máscaras PFF2 - ID. 94dff80 - Pág. 1 0020284-43.2020.5.04.0664.

O Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME orienta a questão da seguinte forma:

11. Atendidas as orientações dos itens 1, 2, 3, 4 e 6 e havendo o fornecimento de proteção buconasal, tais como; "toucas tipo ninja", capuz, respirador ou máscaras, associado a utilização de vestimentas de trabalho estabelecidas pela vigilância sanitária, a empresa poderá adotar outro espaçamento seguro entre os trabalhadores do setor produtivo

21. Os trabalhadores que preparam e servem as refeições devem utilizar máscara cirúrgica e luvas, com rigorosa higiene das mãos, ou outras medidas equivalentes definidas pelo SESMT;

30. Os trabalhadores de atendimento de saúde do SESMT, como enfermeiros, auxiliares e médicos, devem receber e usar máscaras, durante o atendimento, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde, e Equipamentos de Proteção Individual definidos para os riscos;

35. A máscara de proteção respiratória só deve ser utilizada quando indicado seu uso. O uso indiscriminado de máscara, quando não indicado tecnicamente, pode causar a escassez do material e criar uma falsa sensação de segurança, que pode levar a negligenciar outras medidas de prevenção como a prática de higiene das mãos;

36. O uso incorreto da máscara pode prejudicar sua eficácia na redução de risco de transmissão. Sua forma de uso, manipulação e armazenamento devem seguir as recomendações do fabricante. Os trabalhadores devem ser orientados sobre o uso correto da máscara;

37. A máscara nunca deve ser compartilhada entre trabalhadores;

38. Pode-se considerar o uso de respiradores ou máscaras PFF2 ou N95, quando indicado seu uso, além do prazo de validade designado pelo fabricante ou sua reutilização para atendimento emergencial aos casos suspeitos ou confirmados da COVID-19, conforme NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020;

39. As empresas devem fornecer máscaras cirúrgicas à disposição de seus trabalhadores, caso haja necessidade;

O laudo da verificação é elucidativo, *verbis*:

3) *Os empregados estão utilizando máscaras?*

Sim. Observamos a utilização de máscaras por 100% dos funcionários celetistas e terceirizados, inclusive motoristas e visitantes. Conforme a função desenvolvida e/ou local de trabalho, utilizam, ainda, Face Shield (protetor facial em acrílico) sobre a máscara.

4) *As máscaras utilizadas pelos empregados são eficientes para evitar/reduzir o contágio do coronavírus?*

Sim, são eficientes. Na empresa Ré, é fornecido aos funcionários, três tipos de máscara, conforme a indicação explicitada no Documento-Base do PPRÁ:

Respirador / máscara semifacial descartável em TNT (tecido não tecido) classe PFF2, sem válvula. CA 41.515 – indicada apenas para profissionais da saúde.

Máscara descartável em TNT, com tiras ou elástico, gramatura de 40g - para os funcionários em geral.

Máscara de tecido, reutilizável – para os funcionários em geral.

A indicação quanto ao tipo de máscara / respirador, depende do tipo de contaminação pelas vias respiratórias estamos buscando prevenir. Em um ambiente fabril como o do presente estudo, com exceção do setor de saúde, onde poderá haver, eventualmente, geração de **aerossóis** (partículas menores que 10 #m, que podem penetrar pela orofaringe ou rinofaringe com facilidade), em todos os demais setores e funções, pode haver, principalmente, geração de **gotículas** através da expiração (ar exalado), tosse ou espirro. Tais partículas são maiores e, portanto, mais pesadas (acima de 0,1mm), não permanecendo suspensas no ar, embora possam eventualmente, depositar-se sobre superfícies. Assim sendo, para impedir a penetração das gotículas pelas vias respiratórias, as máscaras reutilizáveis em tecido e as máscaras descartáveis em TNT (tecido não tecido), são adequadas.

5) *A empresa orienta e monitora o correto uso das máscaras?*

Sim, orienta conforme resposta ao quesito número “2”; monitora em áreas de grande fluxo, como áreas externas, de descanso, restaurantes, pelos cipeiros (em número de 6 em cada turno) e, nas áreas internas, pelas lideranças (gestores), pelos Técnicos em Segurança do Trabalho que realizam rondas pré-estabelecidas, e pelas chamadas “madrinhas”.

6) *A eventual necessidade de substituição das máscaras é tempestiva?*

A rotina estabelecida aos funcionários, é que venham de casa com suas máscaras de tecido (cada qual recebeu da empresa, 3 unidades, para uso social, junto com folder explicativo sobre guarda, manuseio e higienização); ao chegar no vestiário, as mesmas são guardadas e passam a usar máscara descartável, de TNT, entregue pelo gestor. Após o intervalo (almoço ou janta) é substituída por outra de TNT, também fornecida pelo gestor. São orientados a solicitar nova peça quando danificada ou molhada.

Considerando que 100% dos empregados da empresa, bem como terceirizados, motoristas e visitantes, usam máscaras, sendo ainda monitorado e orientado o uso, cumpre perquirir acerca da sua eficiência, em termos de prevenção de contágio.

Há uma profusão de orientações, instruções, notas técnicas, circulares, portarias, decretos, pareceres e resoluções das mais variadas competências acerca de medidas preventivas e de combate à pandemia coronavírus. Exemplo disso, a Nota técnica n. 23/2020 / SEI / GGALI / DIRE2 / ANVISA - ID. b77adab - Pág. 1 -, Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME -

ID. 3b4733b - Pág. 1 – (ambos lds processo 0020284-43.2020.5.04.0664), a recente Portaria 283 da Secretaria da Saúde do Estado do Rio Grande do Sul, publicada em edição extra no Diário Oficial – RS, em 29/4/2020, dentre outras tantas.

Essa abundância de “normativos” gera dúvidas, inseguranças e incertezas quanto às respectivas observâncias.

Tais atos administrativos com efeitos externos – dirigidos ao público – (a abordagem aqui é de forma geral), por óbvio, devem atuar *secundum legem*. Isto é, não inovam, não criam ou extinguem direitos, não modificam, *per sí*, qualquer dispositivo do ordenamento jurídico em vigor. Como ato administrativo, não têm vida autônoma. Apenas interpretam o texto legal com fins executivos, traçando diretrizes, ministrando instruções, esclarecimentos e orientações.

E nesse contexto, considerando os termos do art. 22, I, da CF (competência da União para legislar sobre matéria trabalhista), sem olvidar a relação e a integração dos diversos ramos do direito, levo em consideração o ato administrativo emanado da Secretaria de Trabalho / Ministério da Economia, especificamente direcionado ao setor de frigoríficos em razão da pandemia da Covid-19, qual seja, o Ofício Circular SEI n. 1162/2020/ME.

O ofício circular supratranscrito, salvo para o atendimento emergencial aos casos suspeitos ou confirmados da Covid-19 (n. 38), não estabelece o tipo de máscara a ser utilizada, sendo que a orientação n. 39 refere o fornecimento de máscaras cirúrgicas, caso haja necessidade.

A par do dissenso sobre as formas de contágio da Covid-19 e do tipo de máscara recomendável, conforme se percebe do parecer técnico apresentado no ID 4b85230, e sem esquecer que se trata de um frigorífico e não de uma unidade hospitalar, a perícia refere (resposta ao quesito 4 acima transcrita) que as máscaras utilizadas (PFF2, para profissionais da saúde, PFF1 para os demais setores, e máscara de tecido, reutilizável, para uso geral – trajeto, por exemplo) são adequadas para a finalidade proposta. Além disso, a resposta ao quesito 6 (acima transcrita) também aponta substituição tempestiva.

Dessa forma, não subsiste a interdição realizada em 24/4/2020, assim como não merece deferimento o pedido III, itens 3 (parte), 4 (parte), 5 (parte), 27 (parte), 31, letra *e* (parte), 32, letra *a*, e *b*, 33.1, letra *g* (parte).

Especificamente em relação ao pedido III, 32, letra *a*, conforme orientação n. 39 do mencionado ofício circular, a disponibilização de máscara cirúrgica aos trabalhadores com sintomas de infecções respiratórias ficará a critério do serviço médico da empresa.

Indefiro.

f) Vigilância epidemiológica

O termo / relatório de interdição aponta irregularidades na comunicação e subnotificação dos casos suspeitos para a vigilância epidemiológica e no monitoramento dos trabalhadores afastados. Após informar o aumento dos casos confirmados e suspeitos (ID. bb9a5a9 - Pág. 4), aduz que:

as práticas de vigilância epidemiológica ativa (busca ativa própria por novos casos suspeitos) da empresa é virtualmente inexistente e a vigilância epidemiológica passiva (acompanhamento de casos informados por terceiros) é falha. Foram identificadas situações incompatíveis para uma empresa com o porte da JBS AVES que já conta com mais de uma dezena de trabalhadores com resultado positivo para COVID-19 e óbito de duas pessoas contactantes de seus funcionários por COVID-19. Por exemplo, trabalhador com diversos sintomas característicos de COVID-19 sendo diagnosticado apenas por exame clínico como um caso de quadro de resfriado comum, sendo enviado imediatamente de volta ao trabalho com medicamentos apenas para atenuar os sintomas. Entende-se que uma indústria de alimentos não deve manter trabalhador com doença infecciosa em atividade, ainda que seja uma gripe ou resfriado comum. Durante ocorrência de pandemia de COVID-19, sendo constatado casos confirmados de COVID-19 na empresa, tal conduta se torna ainda mais inaceitável (Exemplo 1 do anexo II). Outro exemplo (Exemplo 2 do anexo II), trabalhadora afastada por 14 dias por suspeita de COVID-19 no dia 02/04/2020 e seu cônjuge, que inclusive apresentava sintoma compatível com COVID-19 (dor de garganta), não foi afastado e seguiu trabalhando normalmente, inclusive se utilizando do ônibus da empresa para deslocamento. Ressalta-se que no dia seguinte ao afastamento da esposa, também funcionária da JBS AVES, o mesmo passou pela triagem médica mas não se apresentou quando chamado pelo médico. Nada foi feito após este registro e o trabalhador não foi afastado ou sequer examinado por um médico. Terceiro exemplo (Exemplo 3 do anexo II), trabalhadora com quatro sintomas compatíveis com COVID-19 segundo ficha de triagem, que foi diagnosticada apenas com exame clínico como tem do um quadro de cefaleia tensional. A mesma foi enviada imediatamente de volta ao trabalho e nenhuma medida de isolamento e identificação de contactantes foi realizada. Hoje essa trabalhadora consta como caso suspeito de COVID-19 pela vigilância de saúde municipal de Ibirapuitã, porém não foi afastada imediatamente e nem sequer se buscou seus contactantes. Desta forma, existe alta probabilidade de que a mesma possa ter contaminado outras pessoas nesse meio tempo, caso se confirme que se trata de caso positivo. Os casos que envolvem questões pessoais de saúde, triagem e prontuário de paciente que foram ou serão mencionados no presente relatório, estarão detalhados no anexo II, inclusive com fotografias dos documentos relevantes, visto que se tratam de informações confidenciais. Os casos supracitados são apenas exemplos, sendo que muitos outros semelhantes poderiam ilustrar a ineficiência da vigilância epidemiológica implementada pela empresa.

Percebe-se que a situação fugiu completamente do controle da empresa, que até o início da ação fiscal (22/04/2020) não realizava qualquer esforço real para identificar casos suspeitos e contactantes dos casos suspeitos ou confirmados. Após início da ação fiscal, adotaram o processo de acompanhamento via ligação telefônica para casos confirmados e suspeitos afastados. Porém, essa medida de forma isolada não é suficiente. Ressalta-se que a legislação municipal e estadual estabelecem afastamento obrigatório imediato, por no mínimo 14 dias, não somente para casos positivos ou suspeitos, mas até para contactantes de casos suspeitos. Da análise da documentação e inquirição do médico da empresa, a empresa não está afastando todos os casos com sintomas suspeitos e seus contactantes, conforme será demonstrado a seguir. Por exemplo, não foi identificado nem um único trabalhador que teve contato (que tenha chegado a menos de 1,50 metros de distância) nos últimos 14 dias da data da avaliação de alguns casos suspeitos. Ora, isso é completamente impossível, posto que várias dessas pessoas trabalham em setores com maior concentração de trabalhadores (por exemplo desossa - Exemplo 3 do Anexo II), com outros trabalhadores em postos laterais e frequentemente outro trabalhador na frente; viajam em ônibus da empresa, onde no mínimo o colega do banco da frente e o de trás ficam mais próximos do que essa distância de 1,50m. Ademais, em vários pontos do refeitório, vestiário e banheiros essa distância também não é respeitada todo o tempo, conforme registro fotográfico abaixo. Inclusive, até 17/04/2020 as zonas de lazer e momentos de chegada e saída dos ônibus ocorriam com grandes aglomerações conforme informações recebidas da vigilância sanitária municipal. Exemplo 4 do anexo II. A empresa tem um controle precário dos casos confirmados, por exemplo em resposta à notificação da Inspeção do Trabalho sobre número de casos suspeitos e confirmados, apresentou tabelas incompletas, inclusive sem incluir casos de trabalhadores dentre os primeiros a serem confirmados que de fato estavam com COVID-19" - ID. bb9a5a9 - Pág. 4 e 5 - 0020265-43.2020.5.04.0662.

A questão tem pertinência com a segunda parte do pedido I, da ACP, em que se pretende o afastamento, *“pelo período mínimo de 14 dias, com vistas à identificação de casos confirmados, ciência do grupo de trabalhadores atingidos e melhor definição de estratégias de isolamentos de maneira a conter o surto instalado, devido ao risco epidemiológico detectado e absoluta ineficiência e falta de caráter técnico-científico nas medidas até então adotadas pela empresa”* (de registrar, consoante manifestação do ID 37bf9cf – pág. 13 – 0020265-43.2020.5.04.0662 – resta prejudicada a mesma pretensão constante do pedido II), e com o pedido III, itens 1, 9, 9.1, 9.2, 10, 10.1, 11, 12, 32, letras *g, h e i*, 34 e 41 - ID. dc5ddc8 - 0020265-43.2020.5.04.0662:

1) Adotar medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição indevida ao risco de contágio dos trabalhadores próprios ou terceirizados, pelo coronavírus, causador da COVID-19, no ambiente de trabalho, e assim, também a propagação dos casos para a população em geral, sempre considerando, como primeira medida de contenção, a viabilidade de isolamento social dos trabalhadores (podendo adotar medidas como interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho, de forma escalonada por turnos e/ou unidades, sempre mediante garantia de renda e salário aos trabalhadores), realizando a implementação destas medidas com a preservação da essencial continuidade da atividade para o abastecimento de alimentos.

9) 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 todos os trabalhadores com sintomas até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação;

9.1) Garantir o isolamento de todos os trabalhadores que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até a não confirmação da contaminação.

9.2) Em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante atestado médico, da rede privada ou pública, sua aptidão para o trabalho;

10) Garantir o isolamento de todos os trabalhadores que possuam casos confirmados de COVID-19, pelo período fixado pelo médico, bem como de todos os trabalhadores que tenham tido contato direto com o infectado, em um raio mínimo de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até confirmação da negativa de contaminação, sem prejuízo da remuneração;

10.1) Em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante atestado médico, da rede privada ou pública, sua aptidão para o trabalho;

11) Custear, integralmente, os valores decorrentes da realização de testes, aos empregados que forem enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de doença pelo novo coronavírus (COVID-19), a partir de indicação de médico da empresa ou de médicos assistentes não vinculados a empresa (médicos do SUS e particulares);

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

32) 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;

h) Notificar à autoridade sanitária local imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 e comunicar ao Ministério Público do Trabalho;

i) Normatizar a regulação e manejo clínico para casos suspeitos para infecção humana pelo novo coronavírus;

34) Garantir a reavaliação das medidas ora previstas, de 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.

41) Permitir o amplo acesso às dependências das unidades das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como de dirigentes sindicais, 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.

A empresa, em apertada síntese, advoga que os casos de Covid-19 na unidade são reflexo da proporção com que a doença se desenvolve na cidade de Passo Fundo e na região, não havendo disseminação no ambiente de trabalho; as primeiras comunicações de casos suspeitos ou confirmados ocorreram de várias maneiras (pelo próprio empregado, através de atestados, pela vigilância e pela empresa); já tem os procedimentos de comunicação ajustados, de forma totalmente alinhada com a vigilância sanitária; implementou práticas eficazes para rastreamento e acompanhamento de casos confirmados e suspeitos de Covid-19; a probabilidade de contrair a doença é muito maior fora da empresa do que dentro dela; e a área médica da empresa está devidamente estruturada e observa todas as recomendações técnico-científicas e também aquelas estabelecidas em leis e normativos de saúde.

A perícia constata que a empresa criou “Comitê de Risco” para o enfrentamento ao novo coronavírus, para atender os trabalhadores, fornecedores, motoristas e visitantes. Relata que tal comitê delibera, diariamente, sobre “ações de combate ao SARS-CoV-2, de acordo com as informações epidemiológicas do Ministério da Saúde, do Estado do RS, e do Município de Passo Fundo”; que foram contratados mais dois Médicos Clínicos, “com o objetivo de dar maior cobertura de atendimento na própria empresa, aos empregados que porventura viessem a apresentar sinais e/ou sintomas compatíveis com infecção pelo SARS-CoV-2”. E que as equipes de saúde foram reforçadas a partir de 17/3/2020, quando passaram a adotar uma série de medidas de prevenção, envolvendo todos os segmentos da empresa - ID 72d9313 - Pág. 4 - 0020265-43.2020.5.04.0662. Demais disso, o documento do ID 31ba20a - Pág. 4 e 5 - 0020284-43.2020.5.04.0664 - demonstra programação de férias e afastamento preventivo para trabalhadores acima de 60 anos, gestantes e doenças crônicas, abates programados para evitar aglomerações, etc, restando, desde já improcedente, o item 1 do pedido III da ACP.

Nas páginas 17-19, 21-29 do Id 72d9313 – 0020265-43.2020.5.04.0662, a perita apresenta a forma de monitoramento dos empregados afastados, subnotificações, fluxograma de atendimento, relatando que “*os casos suspeitos/confirmados são comunicados à Vigilância Sanitária e Epidemiológica de Passo Fundo e, no caso de serem residentes em outros municípios, são comunicados à Vigilância Sanitária de seus municípios de origem. Dentre esse grupo de 20 (vinte) funcionários que tem diagnóstico confirmado, 12 (doze) foram comunicados ao município de Passo Fundo, 02 (dois) à Soledade, 01 (um) à Ronda Alta e 05 (cinco) à Ibirapuitã*” - resposta ao quesito 16 - ID. c0ac5a8 - Pág. 60 - 0020265-43.2020.5.04.0662. Nesse contexto, não procedem as pretensões constantes do pedido III, item 32, letras *g, h e i*.

Relativamente ao pedido III, itens 9, 9.1, 9.2, 10 e 10.1, a perícia constata que:

10) Quantos empregados estão afastados com sintomas gripais?

Esses números são variáveis, porém, pelos relatórios que nos foram apresentados pela empresa, em torno de 78 (setenta e oito) funcionários. Equiparando-se “sintomas gripais”, a definição de “síndrome gripal”, definida como: “Indivíduo com quadro respiratório agudo, caracterizando por sensação febril ou febre, mesmo que relatada, acompanhada de tosse OU dor de garganta OU coriza OU dificuldade respiratória”.

11) Quantos casos suspeitos de coronavírus existem na unidade da ré em Passo Fundo? Qual o procedimento adotado em caso de suspeita de coronavírus?

Os casos suspeitos, correspondem aos funcionários com “síndrome gripal”. Portanto, 78 (setenta e oito). Tais funcionários passam por triagem pela Enfermeira, é aplicado questionário específico para avaliação de possíveis contactantes (na empresa, e fora da mesma), passa por avaliação com um dos médicos da empresa, adota-se a conduta preconizada no “Fluxograma de Atendimento de Colaboradores com sintomas gripais”, é afastado das atividades laborais pelo médico, é orientado quanto a provável evolução dos sintomas e sinais, assim como orientado quanto as medidas de controle e prevenção de disseminação, posteriormente segue em acompanhamento através de telefone ou whatsapp, com a Enfermeira destacada para tal atividade.

12) Quantos casos confirmados de coronavírus existem na unidade da ré em Passo Fundo?

Por ocasião da inspeção pericial, nos foi informado o número de 12 (doze) funcionários com diagnóstico de COVID-19. Por ocasião da revisão dos documentos fornecidos pela empresa Ré, com atualizações realizadas pelas Secretarias Municipais de Saúde, chegamos ao número de 20 (vinte) funcionários que testaram positivo para COVID-19. São os casos confirmados, em tratamento hospitalar ou isolamento domiciliar.

13) Foi / é realizada busca ativa dos trabalhadores que tiveram contato com colega de trabalho contaminado? Qual procedimento adotado em relação a este?

Sim, faz parte dos protocolos de atendimento do serviço médico da empresa, cumprindo Fluxograma próprio. Os contactantes são acompanhados pela Enfermeira do Trabalho junto a Central de Monitoramento (grifei).

Nos IDs 72d9313 - Pág. 52 – 55 e ID. c0ac5a8 - Pág. 1 – 4 – 0020265-43.2020.5.04.0662, os respectivos boletins de quarentena.

Sem embargo da generalidade das pretensões, que dificulta sobremaneira a correta compreensão dos seus respectivos alcances, assim como o contraditório e a ampla defesa, considerando que a empresa já observa os protocolos médicos e sanitários, além de estar em constante aprimoramento nesta questão, como está, aliás, em contínuo aprendizado acerca da Covid-19, toda a comunidade médico-científica e autoridades do planeta, não procedem os pedidos acima especificados.

No tocante ao pedido III, item 10, cabe ressaltar que, fora dos limites da empresa, compete à autoridade pública de saúde adotar as medidas de isolamento durante o período de contágio.

Especificamente em relação ao pedido 11, para além do já decidido no ID f78d02d acerca dos testes, cumpre acrescer, consoante apontado na Correição Parcial n. 1000309-81.2020.5.00.0000 - ID. ef4aa17 - 0020265-43.2020.5.04.0662, a observância da normativa do Ministério da Saúde, para população que julgar adequada, diante da escassez do insumo, pelo que igualmente é improcedente.

Nada obstante, resta perquirir se os casos positivados e suspeitos dos empregados da empresa justificam sua interdição, e, por conseguinte, o acolhimento da segunda parte do pedido I da ACP (afastamento de 14 dias de todos os empregados).

A análise, contudo, considerando a presente fase processual, restringe-se à recomendação do Ministério da Saúde de afastamento do trabalhador com suspeita de síndrome gripal ou de trabalhador assintomático contactante de paciente suspeito ou confirmado de síndrome gripal, de acordo com o BE-covid n. 08 (ID. 860b80a), conforme já ventilado na decisão do ID f78d02d - 0020265-43.2020.5.04.0662.

O relatório Epidemiológico da Secretaria de Saúde do Município de Passo Fundo, de 22/4/2020 (ID. 0233b9b e ID. 0233B9b – 0020265-43.2020.5.04.0662), aponta o incremento do número de casos positivados e suspeitos de Covid-19 em empregados da JBS a ponto de considerar caso de surto. Embora não tenha sido demonstrado cabalmente o nexo causal entre o contágio e o trabalho na empresa, certo é que a transmissão já é considerada comunitária. Assim, não sendo possível identificar os contactantes, de acordo com a orientação do Ministério da Saúde acima referida, se mostra prudente o afastamento por 14 dias, tendo em vista o período de incubação.

Segundo a OMS, “o período de incubação é o tempo entre ser infectado pelo vírus e o início dos sintomas da doença. As estimativas atuais do período de incubação variam de 1 a 14 dias, mais frequentemente ao redor de cinco dias. Essas estimativas estão sendo atualizados à medida que mais dados se tornam disponíveis” - https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 – consulta em 2/5/2020.

Defiro, conseqüentemente, a tutela de urgência requerida na ACP para determinar o afastamento de todos os empregados da ré pelo período de 14 dias, contatos da interdição ocorrida em 24/4/2020. Corolário, concedo em parte a tutela de urgência pleiteada pela empresa para limitar, neste particular, a interdição ao período de 14 dias, contados de 24/4/2020.

Demais disso, a exigência de realização de testes em todos os empregados antes do retorno ao trabalho desde já é indeferida, nos termos da decisão do ID f78d02d - 0020265-43.2020.5.04.0662, lembrando, ainda, conforme referido alhures, a necessidade de respeitar a normativa do Ministério da Saúde, que diante da escassez atual desse tipo de exame, decide em qual parte da população aplicará os testes.

g) Sistema de ventilação

O termo / relatório de interdição reputa inadequado o sistema de ventilação dos ambientes internos, justificando o seguinte:

Tem-se também que a empresa não realizou nenhuma adequação no sistema de ventilação dos ambientes internos. Apresentou unicamente uma página descrevendo de

forma simplista o número total de exaustores e o número total de desumidificadores na planta, sendo confirmado que esses equipamentos já existiam antes da pandemia e nada foi acrescentado. Surpreende que após a declaração de pandemia de COVID-19 no mundo e no Brasil e mais de uma dezena de casos com resultado positivo para a doença entre seus colaboradores, a empresa não tenha tomado qualquer providência para garantir a qualidade e renovação do ar nos ambientes fechados e climatizados (onde se localiza a maior parte dos trabalhadores devido às características deste tipo de indústria). É notório que, sem planejamento ou estudo, a climatização dos ambientes tende a provocar a propagação do vírus, por isso é recomendado a ventilação por meio de aberturas naturais como portas, janelas, etc. Não sendo possível ventilação natural por tratar-se de indústria alimentícia, necessariamente a empresa deve comprovar que o sistema de filtragem, sistema de renovação do ar, posicionamento dos equipamentos e demais fatores que podem interferir com a questão sejam alvo de laudo técnico por profissional habilitado que comprove que não há necessidade de adequações, justificando de forma técnica, ou então que aponte as adequações necessárias para impedir a disseminação do vírus pelos equipamentos de climatização – ID 299920db – 0020284-43.2020.5.04.0664.

A questão relaciona-se com o pedido III, item 33.1, letras *c, d, e, f* e *g*, item 33.2, letras *a* e *b* da ACP:

33.1) Ambientes artificialmente frios

c) Assegurar que os procedimentos de manutenção, operação e controle dos sistemas de climatização e limpeza dos ambientes climatizados não tragam riscos à saúde dos trabalhadores que os executam, nem aos ocupantes dos ambientes climatizados.

d) Manter os exaustores existentes nos ambientes refrigerados ligados durante todo o período em que trabalhadores estejam laborando no interior desses ambientes, visando aumentar a taxa de renovação de ar ou adotar outra medida apta a garantir que o volume de ar retirado (exaustão e escape) seja, no mínimo, idêntico à quantidade de ar exalada pelos trabalhadores que laboram nesses ambientes, sem descartar os critérios de vazão mínima de entrada de ar exterior estabelecidos na ABNT NBR 16401.

e) 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.

f) Realizar medidas que aumentem a renovação de ar nos intervalos entre turnos, tais como aberturas de portas de emergência, utilização de ventiladores móveis, dentre outras.

g) Garantir que a renovação de ar nos locais de trabalho atenda às prescrições das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), e proibir a utilização de salas sem renovação de ar (artificial ou natural), de maneira que o acesso transitório a esses ambientes somente seja realizado por trabalhadores equipados com as máscaras recomendadas pelo SESMT, observadas as normas introduzidas pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais.

33.2 Ambiente administrativos

a) Providenciar a instalação de filtros de alta eficiência;

b) Garantir que a renovação de ar nos locais de trabalho atenda às prescrições das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), e proibir a utilização de salas sem renovação de ar (artificial ou natural), de maneira que o acesso transitório a esses ambientes somente seja realizado por trabalhadores equipados com as máscaras recomendadas pelo SESMT, observadas as normas introduzidas pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais – ID dcddc8 - 0020265-43.2020.5.04.0662.

A empresa alega que o sistema de ventilação já era absolutamente eficaz na renovação saudável do ar antes mesmo da pandemia; que nas áreas produtivas, a troca de ar ocorre por meio de exaustores, em número de 21, a fim de garantir a constante renovação; que nas áreas frias, existem 27 desumidificadores para controle da umidade do ar; e que conta com sistema de manutenção preventiva quanto à ventilação interna, com avaliação dos elementos filtrantes. Junta documentos pertinentes nos Ids f11b685, e24c7ef, 84bea7e, e06faa2, c5582eb, 3f4b8a6, 234681a, 54a4e43 e b262250 - 0020284-43.2020.5.04.0664.

A interdição não encontra respaldo fático ou, ao menos, não apresenta qualquer prova técnica de que o sistema de ventilação de ar, nas diversas áreas da empresa, não era ou deixou de ser adequado. Não há qualquer medição / avaliação técnica indicando como, onde e por que não está adequado.

Para o efeito de interdição, há a necessidade de indicar clara e precisamente a irregularidade.

Destarte, por carecer de suporte fático, a interdição no aspecto não subsiste.

A recíproca é verdadeira, no tocante aos pedidos relacionados na ACP. A probabilidade fática, consistente na verificação de que os elementos trazidos ocorreram ou estão ocorrendo na forma alegada, conforme já ventilado alhures, não se faz presente, sendo imperiosa a dilação probatória, motivo pelo que indefiro a tutela de urgência pleiteada.

A empresa ré deverá apresentar os laudos descritos no anexo da Resolução-RE, n. 09, de 16/1/2003 – Ministério da Saúde – ANVISA, com assinatura do responsável técnico, no prazo de 20 dias.

Fixados esses pontos, passo à análise das pretensões remanescentes do pedido III do processo 0020265-43.2020.5.04.0662, em sede de tutela de urgência.

h) Medidas preventivas

Nos itens 2, 2.1, 6, 7 e 8 do pedido III o MPT pretende o seguinte:

2) Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistemas de rodízio ou sistema de escala de revezamento, mediante, inclusive, a ampliação no número de turnos de trabalho, sem que a adoção de tais medidas implique em aumento de produção.

2.1.) Abster-se de condicionar ou incentivar o comparecimento ao trabalho, seja normal ou extraordinário, a qualquer espécie de "bonificação", "prêmio" ou "incentivo pecuniário", com vistas a evitar que trabalhadores com sintomas gripais, ainda que iniciais, deixem de comunicar tal condição à empresa e/ou equipe de saúde para não ser impedido de prestar serviços e alcançar a premiação anunciada.

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

7) Garantir, nas atividades incompatíveis com o home office, a dispensa remunerada dos 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);

8) Abster-se, durante o período de reconhecimento da epidemia, de programar abates extras ou submeter os trabalhadores à prestação de horas extraordinárias;

8.1. Em caso de necessidade de adequação do quantitativo de produto vivo, seja pela programação de paralisação seja pela redução de atividades de uma ou mais Unidades, poderá ser realizado abate extraordinário, mediante prévia comunicação ao Sindicato profissional, caso em que deverá a compromissária garantir todos os cuidados de saúde e segurança previstos no presente termo de compromisso, além da remuneração prevista em lei ou acordo coletivo firmado com o Sindicato da categoria local.

A perícia constata que foram afastados preventivamente 35 gestantes, 41 portadores de comorbidades e 43 trabalhadores com mais de 60 anos de idade - ID. c0ac5a8 - Pág. 64. Há restrição de visitas nas unidades, instalações e escritórios; houve mudança nos turnos de trabalho; foram canceladas reuniões e treinamentos internos e externos, sendo usados meios alternativos de comunicação, como teleconferências, dentre outras ações - ID. 72d9313.

Para além da generalidade das medidas pretendidas e do já referido nas letras *a* e *f* acima, no que se relaciona aos itens 2 e 2.1, o conjunto probatório demonstra que a empresa ré tem adotado e aperfeiçoado medidas preventivas de combate à pandemia, não se encontrando presente a probabilidade fática para autorizar a tutela de urgência.

Ainda no tocante aos itens 2.1, 8 e 8.1, perfilho do entendimento consubstanciado na decisão do ID 5a89c83 de que a programação do abate e eventual concessão de incentivos para que os empregados atendam o chamado ao trabalho se enquadra em atos de gestão, não caracterizando, *per se*, abuso de direito ou qualquer ilegalidade.

Indefiro.

i) Medidas preventivas – terceiros

Nos itens 13, 14, 15, 38, 38.1, 38.2, 38.2.1, 40 e 40.a do pedido III o MPT pretende o seguinte:

13) Instituir protocolos de barreira sanitária para terceiros e visitantes na entrada das unidades, incluindo a triagem epidemiológica e controle de temperatura;

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

15) Adotar medidas de prevenção e conscientização dos motoristas das transportadoras, bem como dos terceiros que prestam serviços de maneira fixa nas unidades;

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

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

38.2) Proibir a entrada de visitantes, fornecedores de matéria prima e/ou outros terceiros que não estejam com autorização de ingresso contemplada no plano de prevenção de infecção

38.2.1) Realizar nos terceiros que tenham autorização de ingresso contemplada no plano de prevenção de infecção os mesmos procedimentos sanitários e de saúde exigidos aos empregados do estabelecimento.

40) Implementar, de forma integrada com a empresa prestadora de serviços, todas as medidas de prevenção ora recomendadas, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento, considerando-se a responsabilidade direta de o contratante de serviços terceirizados “garantir as condições de

segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências” (art. 5-A, § 3º da Lei 6019/74 c/c itens 5.48 e 5.49 da NR-05, item 9.6.3 da NR-09 e item 32.11.4 da NR-32).

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

A ré sustenta que dá orientações constantes a seus empregados e terceiros, utilizando para tanto material escrito e audiovisual e implantou, ainda, sistema de alto-falantes para que as regras importantes e necessárias para o combate ao Covid-19 sejam, a todo o momento, lembradas aos empregados. Refere que a equipe do SESMT está permanentemente circulando na planta, orientando e fiscalizando o cumprimento das normas de segurança.

A perícia esclarece que o público alvo das ações de prevenção contra a infecção pelo novo coronavírus é, além dos seus empregados, os terceirizados, os motoristas e qualquer visitante - ID. 72d9313 - Pág. 4. As ações consistem em aplicação de questionário preventivo (ID. 72d9313 - Pág. 5), disponibilização de álcool em gel (ID. 72d9313 - Pág. 6), disponibilização de máscaras (ID. c0ac5a8 - Pág. 55), instalação de barreira sanitária (ID. c0ac5a8 - Pág. 66) e triagem antes do acesso à unidade (ID. c0ac5a8 - Pág. 59).

Como é possível perceber, a ré tem adotado e aperfeiçoado medidas preventivas de combate à pandemia, independentemente de qualquer determinação judicial, restando improcedente o pedido de tutela de urgência.

j) Medidas preventivas – compartilhamento de objetos

Nos itens 16, 18, 18.1, 23, 24, 25, 30 e 31, a, b, c, f e h, o Ministério Público do Trabalho postula:

16) Eliminar bebedouros de jato inclinado disponibilizados a empregados; (...)

18) Proibir os trabalhadores de utilizarem equipamentos dos colegas de trabalho ou compartilharem equipamentos, como fones, aparelhos de telefone, rádios, cronômetros, cinturões de segurança, talabartes, máscaras faciais entre outros;

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

23) Eliminar lixeiras que precisam de contato manual para abertura da tampa.

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

25) Proibir a utilização de toalhas de uso coletivo.

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

30.1) Quando da ocorrência de compartilhamento, ORIENTAR para que os trabalhadores realizem prévia higienização das mãos antes e depois do contato.

31) Áreas de Vivência

- a) Garantir que os refeitórios, vestiários e as salas de pausa sejam submetidas a limpeza e desinfecção a cada troca de grupos em gozo de pausas, mediante uso álcool 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias;
- b) Eliminar os itens compartilhados nas áreas de lazer, como baralhos, jogos de dominó, pingue-pongue, damas, dentre outros;
- c) Reforçar junto às equipes de cozinha sobre a importância de seguir os procedimentos de higiene na cozinha e no refeitório;
- f) Retirar os *dispenser* de temperos (azeite, vinagre, molhos), saleiros e farinhas, bem como os porta-guardanapos, de uso compartilhado;
- g) Entregar kits de utensílios (prato, talheres, copo descartável, guardanapo de papel) para cada trabalhador;
- h) Proibir o compartilhamento de armários individuais, tanto para guarda de pertences pessoais como para guarda EPI.

A perícia constata a adaptação dos bebedouros para que sejam acionados com o joelho (ID c0ac5a8 – Pág. 22). Nesse sentido, a ré comprova – por meio de fotografias – a orientação dos trabalhadores para que acionem os bebedouros somente com essa parte do corpo, bem como o fornecimento de copos descartáveis e papel toalha (IDs b69a655, 2a26c27, 666bb2f, a4a9a6b, 0bd7876 – Pág. 2, 1506808 – Pág. 24, 75e9c5d – Pág. 31).

No que diz respeito às áreas de vivência, as imagens dos IDs 1506808 – Pág. 17-8, c0791b8 – Pág. 9 e 75e9c5d – Pág. 36-7 evidenciam a alteração na sistemática de funcionamento dos refeitórios, a fim de evitar o compartilhamento de objetos e intensificar a sua higienização.

Já com relação aos armários, a perita nomeada pelo juízo identifica a existência de um para cada trabalhador e a ampliação dos vestiários (ID c0ac5a8 – Pág. 58 – item 7).

Não bastasse, as medidas pretendidas atinentes à eliminação de bebedouros, lixeiras, secadores de mãos, toalhas e *dispenseres* do refeitório não estão calcadas em nenhum normativo vigente acerca da prevenção da pandemia do vírus Covid-19, motivo porque indefiro a tutela de urgência.

Mais uma vez, o conjunto probatório demonstra que a empresa ré tem adotado e aperfeiçoado as medidas preventivas de combate à pandemia, sendo prescindível qualquer pronunciamento jurisdicional a respeito.

k) Medidas preventivas – higienização e sanitização de ambientes

Nos itens 19, 20, 21, 22 e 26, o Ministério Público do Trabalho pretende:

- 19) Higienizar, nas trocas de turno, antes dos rodízios das funções e, no mínimo, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento as áreas de grande circulação de pessoas e as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias;

20) 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.

21) 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.

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

(...)

26) 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.

Sobre a disponibilização de álcool em gel, a perícia constata que, desde 17/3 /2020, a ré vem observando a orientação “em locais de acesso e trânsito, como portaria, refeitórios, vestiários, sanitários, barreiras sanitárias, áreas de lazer, salas de pausas e ônibus” (ID 72d9313 – Pág. 5).

Na mesma direção, em resposta ao quesito 23 do juízo - “há álcool em gel 70% disponível para uso dos empregados em todos os ambientes e em quantidades suficientes?”, a perita afirma que “sim, há de forma abundante, em todos os ambientes (ID c0ac5a8 - Pág. 61).

Ainda, respondendo ao quesito do juízo 29 - “Ocorre a desinfecção e sanitização das áreas comuns da empresa?”, a médica do trabalho Sabine Braga Chedid afirma:

Sim, ocorre. Foram contratadas empresas especializadas para proceder a desinfecção e a sanitização.

Ambientes externos, desde o dia 16.04.2020, pela empresa Pioneira e, ambientes internos pela empresa Planalto Serviços. Utiliza-se para tais procedimentos, álcool a 70% e hipoclorito de sódio (de acordo com os locais) (ID c0ac5a8 – Pág. 62-3).

Da mesma forma, as fotografias anexadas ao laudo pericial (ID 72d9313 – Pág. 25; ID c0ac5a8 – Pág. 14-5) apontam a desinfecção das áreas externas da ré.

A ré também comprova a disponibilização de pias com água e sabão (ID 75e9c5d – Pág. 31) e o distanciamento de 1,5 metro e 2,2 metros entre elas (IDs a5de3e1 – Pág. 4, 1506808 – Pág. 13 e 28).

Em resumo, demonstrado que a empresa ré tem adotado e aperfeiçoado as medidas preventivas de combate à pandemia, prescindível qualquer pronunciamento jurisdicional a respeito.

Rejeito.

I) Medidas preventivas – vacinas

No item 17 do pedido III, o Ministério Público do Trabalho pretende: “Disponibilizar vacina trivalente que proteja contra o vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B de forma gratuita a todos os empregados, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID-19”.

A perícia constata que “a empresa já possui contrato com o SESI, para vacinar 100% dos funcionários, gratuitamente, com a vacina trivalente. A data prevista para tal, é dia 29.04.2020” (ID c0ac5a8 – Pág. 63).

Ainda que assim não fosse, trago à lembrança que a vacina contra a gripe não confere proteção contra nenhuma cepa de Covid-19, sendo que o Sistema Único de Saúde garante vacinação gratuita para toda a população pertencente a qualquer grupo de risco.

Ausente a probabilidade fática autorizadora da tutela de urgência, indefiro.

m) Medidas preventivas – ônibus

Nos itens 28 e 29, o Ministério Público do Trabalho pretende:

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

29) Disponibilizar álcool em gel 70% (setenta por cento) no interior dos veículos de transporte de trabalhadores;

A perícia constata que, desde 23/3/2020, a ré disponibiliza álcool em gel em toda frota de ônibus para uso dos motoristas e funcionários (ID 72d9313 – Pág. 6).

Além disso, em resposta ao quesito 26 do juízo - “Os ônibus são higienizados? Qual a frequência?”, a perita relata que:

Os ônibus são higienizados diariamente, interna e externamente, na garagem da concessionária.

E, junto ao pátio da empresa Ré, são sanitizados através de pulverização com álcool a 70º, no intervalo de troca de passageiros. Para tal, foi contratada empresa especializada, que encontra-se diariamente no local, para proceder a essa sanitização” (ID c0ac5a8 – Pág. 62).

Também afirma que há álcool em gel 70% disponível em todos os veículos de transporte da ré (quesito do juízo 27 – ID c0ac5a8 – Pág. 62).

A ré confirma, por meio das fotografias dos IDs 1506808 – Pág. 6-7 e 75e9cd – Pág. 15 a higienização e sanitização dos ônibus que transportam os trabalhadores, assim como a obrigatoriedade do uso de máscaras e da aplicação de álcool 70% nas mãos ao entrar nos veículos, tornando prescindível qualquer pronunciamento jurisdicional a respeito.

n) Medidas preventivas – adicionais

No pedido III, item 32, letras *c, d, j, k* e *l* o MPT pretende medidas adicionais, como:

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) Garantir que as informações sobre higienização, uso e descarte dos materiais de proteção e outros materiais potencialmente contaminados estejam disponíveis e que os profissionais estejam devidamente treinados;

j) Monitorar o estoque disponível de equipamento de proteção individual (EPI).

k) Suspender a realização de eventos (capacitações, treinamentos, cursos) com aglomeração de trabalhadores nos ambientes de trabalho, quando não passíveis de realização forma remota;

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

Mais uma vez, nada obstante os contornos genéricos e pouco precisos das pretensões, como por exemplo, “monitorar o estoque disponível de equipamentos de proteção individual”, da análise perfunctória, especialmente, da perícia de verificação, já transcrita, praticamente na sua totalidade, é possível perceber que a ré adota e aprimora uma série de medidas emergenciais de combate à pandemia do coronavírus, inclusive em relação às medidas requeridas, restando, conseqüentemente, ausente a probabilidade fática autorizadora da tutela de urgência.

Indefiro.

o) Medidas preventivas – pausas

No pedido III, item 33.1, letras *a* e *b*, o MPT pleiteia a concessão 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 trabalhadores em ambientes com baixa taxa de renovação de ar”, ou “em salas ou corredores que possuam exaustão forçada ou alimentação direta de ar externo, quando não for possível o atendimento do item anterior”.

Não há qualquer demonstração de que a ré desrespeite as pausas para recuperação térmica (art. 253 da CLT) ou decorrentes da NR 36. Aliás, é de conhecimento do juízo, num sem número de ações individuais já julgadas, que a ré concede, além do intervalo para repouso e alimentação, de recuperação térmica, três pausas de 20 minutos em cada jornada (vide, por exemplo ata da audiência de instrução processo 0020434-64.2019.5.04.0662). Não sendo demonstrado, ainda, que o local de gozo seja inadequado.

Não merecem acolhida as pretensões.

p) Medidas preventivas – flexibilidade de jornada

O Ministério Público do Trabalho requer, nos itens 35 e 36:

35) Estabelecer política de flexibilidade de jornada para seus trabalhadores, quando os serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades, observado o contido na Lei Federal 13.979 /20, no parágrafo terceiro, do artigo terceiro: “Será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”.

36) Estabelecer política de flexibilidade de jornada, para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus e obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial, salvo mediante Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no art. 7º, VI, da Constituição da República, abstendo-se de considerar as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços em tais casos como razão válida para sanção disciplinar ou o término de uma relação de trabalho, podendo configurar-se ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, e do artigo 4º da Lei n. 9.029/1995.

As medidas exigidas pelo Ministério Público Trabalho nesses itens mostram-se demasiadamente genéricas, além de atentar contra o poder de gestão da empresa.

Saliento que o conjunto probatório produzido permite compreender que, administrativamente, a ré adota e está aprimorando inúmeras medidas de prevenção e combate à pandemia num esforço de conciliar o meio ambiente de trabalho seguro e a necessidade de manter o exercício de sua atividade, considerada essencial.

Não resulta demonstrado, no particular, qualquer descumprimento legal, não havendo necessidade de prévio comando judicial.

Indefiro.

Pelo exposto, em sede de tutela de urgência, julgo insubsistente a interdição, exceto: a) no que tange à necessidade de comunicação / verificação de algum tipo de sintoma do Covid-19 antes do embarque do trabalhador no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador, devendo ser impedido de ingressar na condução aquele que apresentar tais sintomas; e b) em vista do possível contágio comunitário, conforme relatório Epidemiológico da Secretaria de Saúde do Município de Passo Fundo, de 22/4/2020, limitada, neste aspecto, ao período de incubação de 14 dias, contados de 24/4/2020. No particular, afasto a exigência de realização de testes em todos os empregados antes do retorno ao trabalho, nos termos da decisão do ID f78d02d - 0020265-43.2020.5.04.0662, ressaltando, também, a necessidade de respeitar a normativa do Ministério da Saúde, que diante da escassez do insumo, deve decidir em qual parte da população aplicará os testes.

Defiro, por outro lado, a tutela de urgência requerida no pedido III, item 27.1 da ACP para que seja priorizada a comunicação / verificação de algum tipo de sintoma do Covid-19

antes do embarque do trabalhador no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador, devendo ser impedido de embarcar aquele que apresentar tais sintomas; bem como a segunda parte do pedido I, qual seja, o afastamento de todos os empregados da ré pelo período de 14 dias, contatos da interdição ocorrida em 24/4/2020.

Por fim, a empresa ré, deverá apresentar os laudos descritos no anexo da Resolução-RE, n. 09, de 16/1/2003 – Ministério da Saúde – ANVISA, com assinatura do responsável técnico, no prazo de 20 dias. Após, venham conclusos para análise da necessidade de verificação técnica a respeito, na forma dos artigos 765 da CLT e 156 do CPC.

Desta decisão, serão intimados: a) o Ministério Público do Trabalho, via sistema; b) a empresa ré o sindicato pelo Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

PASSO FUNDO/RS, 04 de maio de 2020.

LUCIANO RICARDO CEMBRANEL
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: LUCIANO RICARDO CEMBRANEL - Juntado em: 04/05/2020 18:59:10 - 8ae8b62
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/20050418182567300000080469307?instancia=1>
Número do processo: 0020265-43.2020.5.04.0662
Número do documento: 20050418182567300000080469307