



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ  
ACPCiv 0000070-18.2020.5.14.0061  
AUTOR: Ministério Público do Trabalho, MINISTERIO PUBLICO DO ESTADO DE RONDONIA  
RÉU: JBS S/A

## DECISÃO

### NOVA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

Em continuidade à Decisão da Tutela Provisória anteriormente concedida, na AÇÃO CIVIL PÚBLICA que tem como Autores, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE RONDÔNIA (MPE-RO) e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) e como requerida a empresa JBS S.A (filial de São Miguel do Guaporé/RO), o Juízo passa a deliberar sobre os demais pedidos da Tutela Provisória ainda não apreciados e sobre a manutenção ou não da decisão anterior:

Na primeira decisão, o Juízo determinou a paralisação das atividades da empresa JBS, com a obrigação desta em realizar os exames contra o COVID-19 em todos os seus trabalhadores, sendo estes os principais fundamentos: a) alto número de funcionários comprovadamente infectados, tendo por base o número de infectados no Município; b) não afastamento imediato do trabalho daqueles funcionários que estavam com sintomas de COVID-19; c) grande quantidade de trabalhadores com sintomas de COVID-19 procurando o Hospital Municipal; d) falta de evidências que a empresa tenha evitado aglomerações e o distanciamento mínimo nas atividades laborais.

Na audiência de justificação e tentativa de acordo realizada em 28/05/2020, que durou cerca de 5 horas, apesar de muitos pontos divergentes serem esclarecidos e de ocorrer grande avanço no sentido da conciliação, não foi possível o consenso. Então, foi estabelecido que o processo voltaria ao Juízo para fins de analisar os outros pedidos liminares (obrigações de fazer e não fazer) dos Autores, bem como a própria Tutela Provisória anteriormente concedida.

E, na data de ontem, a empresa JBS apresentou pedido de reconsideração daquela primeira decisão, acompanhada de diversos documentos, entre os quais, provas de que seguiria os protocolos legais de segurança para evitar o COVID-19.

Pois bem:

Os argumentos jurídicos trazidos no pedido de reconsideração da JBS serão analisados em futura decisão exauriente de mérito, não sendo este o momento apropriado para analisá-los, pois são questões de fato, que por ora, determinam a manutenção, alteração ou revogação da Tutela Provisória anteriormente concedida.

Nesse aspecto, muitas das alegações orais da empresa JBS feitas na audiência demonstraram-se, em cognição sumária, comprovadas.

Apesar do Juízo ainda não ter ciência inequívoca se várias das medidas de segurança alegadas pela empresa JBS vêm ocorrendo no dia a dia de trabalho, restou comprovado documentalmente que a empresa: a) faz triagem de empregados e terceiros quando chegam à unidade industrial; b) orienta os empregados quanto às medidas para combater o COVID-19, entre elas, a limpeza das mãos e uso de máscaras; c) fornece álcool gel e intensificou os procedimentos de limpeza; d) implantou a medida de segurança no transporte dos trabalhadores, entre eles, a diminuição da lotação em 50%; e) adotou medidas para aumentar o distanciamento em determinado setores e cancelou reuniões e treinamentos presenciais; f) adequou bebedouros e lixeiras; g) adotou o uso de máscaras “ninja”, protetor acrílico (máscara de proteção facial – máscara *face shield*); h) tomou medidas de segurança no restaurante, como a diminuição da capacidade e a retirada dos recipientes de temperos, saleiros e farinhas, além de servir os talheres em recipientes plásticos; i) reforçou a equipe de saúde; j) suspendeu ou interrompeu contrato de trabalho de aprendizes, funcionários do “grupo de risco”; k) adotou escala de trabalho; l) instituiu portas automáticas; m) instituiu vigilância de saúde ativa e passiva.

O JBS também apresentou a “Proposta de Testagem”, em conformidade com o que havia exposto na audiência, oferecendo “triagem online em 100%” dos funcionários para detectar o COVID-19 e, ao que parece, por meio de testes “rápidos”, considerados mais simples, diante da escassez dos testes PCR.

Portanto, em razão das novas provas e audiência realizadas no processo, passo a analisar todos os pedidos com liminar requeridos pelos Autores:

*“1. REALIZAR a identificação, por meio da análise de TODOS os prontuários e da aplicação de questionários aos trabalhadores, de forma remota, da totalidade de empregados e trabalhadores terceirizados que possuam alguma das condições previstas na Tabela 9 da publicação do Ministério da Saúde denominada “PROTOCOLO DE MANEJO CLÍNICO DO CORONAVÍRUS (COVID-19)” e afastá-los do trabalho, sem prejuízo dos salários.*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** A empresa já se comprometeu a fazê-lo em audiência e também por meio dos documento “Padrão de Testagem” quanto aos empregados. Quanto aos terceirizados, ao que parece até agora ao Juízo, a empresa não os possui.  
**PEDIDO LIMINAR DEFERIDO, devendo a empresa fazer os testes e comprová-los, nos termos como propôs no “Padrão de Testagem”;**

2. *ADOTAR medidas de controle (...) para evitar a exposição indevida ao risco de contágio dos trabalhadores próprios ou terceirizados, por COVID-19, no ambiente de trabalho, (...), para tanto, considerar, 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 (lay off), suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT); (...) realizando a implementação destas medidas com a preservação da essencial continuidade da atividade para o abastecimento de alimentos;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** A empresa já se comprometeu a fazê-lo em audiência e também apresentou documentos que demonstram que desde março/2020, está tomando medidas para suspender/interromper o contrato de trabalho, principalmente, daqueles considerados como no “grupo de risco”. **PEDIDO LIMINAR INDEFERIDO.**

3. *REORGANIZAR, ESCALONAR e MODULAR os horários de entradas e saídas, o acesso e interiores dos vestiários e os horários de refeições, de modo a evitar – de todas as maneiras – contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadores, mediante a elaboração de protocolos, demarcação de espaços e implantação de rotinas de fiscalização, para que os trabalhadores se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 1,8 metro uns dos outros, além de garantir o fornecimento e fiscalizar o efetivo uso de máscaras faciais; (...)*

4. *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, quando, quanto a este último, possível e aprovado pelo MAPA, sem que a adoção de tais medidas implique em aumento de produção;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** A empresa apresentou documentos que comprovam que adotou a reorganização da jornada de trabalho, concluindo o Juízo que os documentos são suficientes quanto ao uso de máscaras, demarcação de espaços, distanciamento e rotinas de fiscalização. No entanto, o Juízo considera insuficientes os documentos quanto à entrada e saída de trabalhadores e controle de vestiário, o que é objeto de várias reclamações. Não há provas que a empresa ampliou o turno de trabalho diante a pandemia, muito pelo contrário, pois alguns documentos demonstram que está ocorrendo até turno reduzido de trabalho. **PEDIDO LIMINAR DEFERIDO: Para que a empresa adote medidas efetivas, por meio de plano estratégico de escalonamento das entradas e saídas diárias e reduza a quantidade de pessoas que podem entrar ao mesmo tempo nos seus vestiários, mantendo um trabalhador apenas para controlar o acesso ao vestiário;**

#### 5.) PROCEDIMENTOS DE VIGILÂNCIA ATIVA (18 PEDIDOS)

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AOS PEDIDOS:**

Neste item da petição inicial são feitos 18 (dezoito) pedidos, alguns com diversos subitens, que deixo de reproduzi-los aqui, pois tornariam a decisão demasiadamente longa.

No entanto, cumpre ao Juízo explicar que os procedimentos de vigilância ativa são condutas preventivas, a serem executadas pela empresa, que buscam a identificar possíveis trabalhadores com suspeita e contaminados antes que transmitam o COVID-19 aos demais trabalhadores e ao ambiente laboral.

Na decisão anterior, foi exposto que a empresa teria falhado nos procedimentos até então realizados ao deixar que os trabalhadores com suspeita de COVID-19 continuassem a trabalhar, ao invés de colocá-los em quarentena.

Durante a audiência, este item foi de ampla discussão, e os Autores foram categóricos ao afirmar que tais pedidos não seriam objeto de transação.

Depois da audiência, a empresa apresentou documentos demonstrando que já vinha cumprindo o que desejam os Autores, e ainda apresentou o “Padrão de Testagem”.

Pois bem, o Juízo conclui que apesar da empresa adotar durante todo o período de pandemia os procedimentos de busca ativa, infelizmente, em algum momento a empresa falhou no procedimento ao permitir que funcionários com suspeita de COVID-19 continuassem a trabalhar.

Porém, o Juízo também conclui que a empresa está muito longe de atuar com má-fé, negligência, imperícia ou imprudência, pois tentou evitar a todo momento, antes mesmo do ingresso da judicial, que o vírus se disseminasse nas suas dependências.

Nesse sentido, a empresa, já no início da pandemia, comprovou que afastou os trabalhadores do “grupo de risco” e que diminuiu a quantidade de trabalhadores, além de implantar medidas de segurança contra o COVID-19 nos ônibus que transportam os trabalhadores, objeto dos itens 5.6 e 5.7 dos pedidos dos Autores.

Aliás, diferente de outros ramos industriais, a produção industrial da empresa exige grande número de funcionários em ambiente confinado, muitos em ambiente resfriado, o que é um ambiente propício, por si só, para disseminar o vírus COVID-19, o que dificulta o controle desta pandemia. Portanto, não se pode comparar a empresa com outros ramos industriais que utilizam grande número de funcionários.

Também, no grupo de pedidos de busca ativa, há pedidos dos Autores de difícil ou impossível realização, como a rastreabilidade individual de trabalhadores, pedido este que até os Autores entendem poder ser “inviável” (item 5.8 do pedido).

Há ainda pedidos que, em tese, nesse primeiro momento de exame, a empresa parece sempre ter cumprido, ou ainda, que a empresa nunca se opôs a cumprir antes do ingresso da ação, como atuar em conjunto com a vigilância sanitária e epidemiológica do Município, e fornecer listagem de trabalhadores e de contaminados às autoridades públicas.

Por outro lado, durante e após a audiência, a empresa trouxe sua “Proposta de Testagem”, e nela consta a triagem de todos os funcionários, com a realização dos exames de detecção do COVID-19, medidas de quarentena e isolamento, por 10 e 14 dias, sendo suficientes, na visão do Juízo, se corretamente aplicados, para sustar a propagação e a contaminação dentro da empresa, e muitas daquelas medidas propostas pela empresa encaixam-se perfeitamente em vários dos pedidos ora analisados e requeridos pelos Autores, tendo como exemplos, os pedidos dos itens 5.11.2. e 5.11.3.

**PEDIDOS LIMINARES DEFERIDOS EM PARTE, COM MODULAÇÃO PELO JUÍZO: Apenas para que a empresa aplique o seu “Plano de Testagem” aos trabalhadores e prestadores de serviços, da forma descrita naquele documento, e ainda informando, imediatamente, às autoridades públicas municipais e aos Autores, em todos os casos de identificação de funcionários suspeitos e contaminados, com endereço e telefone destes.** Registre-se, por fim, que a modulação dos pedidos liminares é permitido ao Juízo por força do CPC, que prevê que o Juízo possa tomar qualquer medida para que as obrigações sejam devidamente cumpridas.

*6. GARANTIR 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;*

*7. GARANTIR, a seus empregados, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades sanitárias nacionais, (...), 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) Para todos os demais trabalhadores, com exceção da indicação de máscara que garanta maior fator de proteção prevista no PPRA, no mínimo: máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma;*

*9. ORGANIZAR a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente: (...) b) sejam implantados anteparos físicos constituídos de material impermeável entre os postos de trabalho; c) haja fornecimento de face shield (máscaras faciais de acetato) aliada à demarcação dos postos de trabalho; d) sejam fornecidas máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (...) ou para partículas líquidas (...);*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTOS AOS PEDIDOS:** Os pedidos foram objeto de intenso debate durante a audiência, e acima observamos que os pedidos dos Autores são complexos, sendo que a empresa oferece e faz uso de máscaras normais, de touca “ninja” e até de proteção de acrílico (máscaras de proteção facial – *face shield*), sendo que esta última será usada, para todos os seus funcionários, a partir de agora. Pois bem, é fato notório que nem mesmo os órgãos de saúde públicos conseguem adquirir as máscaras especiais, manter e tê-las em número suficiente. Por outro lado, a empresa demonstra documentalmente que todos os seus funcionários utilizam máscara e/ou touca “ninja”, além da proteção de acrílico, e que agora todos os funcionários passarão a utilizar. Assim, atuando a empresa com boa-fé, e aliado aos demais

equipamentos de proteção e ao plano de testagem, verifica-se, que as medidas de segurança, em exame inicial pelo Juízo, são suficientes para um trabalho seguro.

**PEDIDOS LIMINARES DEFERIDOS EM PARTE, COM MODULAÇÃO PELO JUÍZO: Apenas para que a empresa obrigue todos os seus funcionários, sem exceção, a utilizar a máscara de acrílico (máscaras de proteção facial – *face shield*), além das outras máscaras e touca “ninja” já fornecidas, como a mesma se propôs nos documentos que juntou ao processo.**

*8. IMPLANTAR protocolo e REALIZAR treinamento referente à colocação, retirada, higienização, guarda, reutilização ou não, e tempo de utilização de equipamentos de proteção individual (EPI), compreendendo a cientificação dos riscos decorrentes de sua não utilização e procedimentos de paramentação e desparamentação, nesta sequência: a) Paramentação dos EPIs: higienização das mãos, uniforme, máscara, protetor facial rígido (face shield), higiene das mãos e luvas. b) Desparamentação dos EPIs: luvas, higiene das mãos, face shield, higiene das mãos, máscara, higiene das mãos;*

(...)

*11. ELIMINAR bebedouros de jato inclinado disponibilizados a empregados;*

*12. ELIMINAR lixeiras que precisam de contato manual para abertura da tampa.*

(...)

*14. ESTABELECER e CUMPRIR protocolos de barreira sanitária para terceiros e visitantes na entrada da unidade, incluindo a triagem epidemiológica e controle de temperatura;*

(...)

*18. IMPLEMENTAR todas as medidas de prevenção de forma integrada com as empresas prestadoras de serviços que atuem na unidade, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento, considerando-se a responsabilidade direta do contratante de serviços terceirizados (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);*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTOS AOS PEDIDOS:** A empresa apresentou documentos, incluindo fotos, que demonstram que já vinha cumprindo tais medidas, e ainda dispôs que orienta seus funcionários e prestadores de serviços quanto ao correto uso e descarte dos equipamentos de proteção. Aliás, os próprios Autores apresentaram documento em tal sentido (relatório da vigilância sanitária municipal - ID 20cff41 p. 1). **PEDIDOS LIMINARES INDEFERIDOS.**

*9. 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; d) (...) Em relação aos setores em que verificada a inviabilidade técnica de adoção de distanciamento de 1,8 metro entre os trabalhadores, a qual não abrange a alegação de mera redução de produtividade do setor, deverá a empresa, além de observar os requisitos dos itens “b” (anteparos) e “c” (face-shield), garantir no mínimo a distância de 1 metro, de ombro a ombro, (...)*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTOS AOS PEDIDOS:**

Outro objeto de intenso debate na audiência realizada, chegando a empresa argumentar que seria inviável a distância de 2 metros, entre cada trabalhador, na sua unidade produtiva.

Ainda, após a audiência, a empresa argumentou que o MPT, em outra oportunidade, fez um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), com outra empresa do ramo frigorífico, na qual fixou distância mínima de 1 (um) metro entre os funcionários.

Com razão a empresa JBS:

Nota-se no TAC (ID 765145f – p. 4), que o MPT fixou com a empresa AURORA, que a distância entre funcionários pode ser até de 1 (um) metro, e que ainda devem-se instalar anteparos físicos entre os postos de trabalho ou, alternativamente, os funcionários utilizarem máscaras de proteção facial, e que no caso de inviabilidade daquela distância mínima, a máscara a ser utilizada é a PFF2.

Importante destacar o correto alcance e interpretação do que seja o TAC, pois este tem preza pelo cumprimento das “Exigências Legais”, e não existem exigências legais distintas, já que esta é única, portanto, se os Autores entendem que o distanciamento de 1 (um) metro é suficiente, desde que os trabalhadores utilizem a máscara de proteção facial, ou ainda o distanciamento nem é necessário, desde que utilizado a máscara PFF2, é esta exigência legal que também deve ser aplicada à empresa Requerida.

**PEDIDOS LIMINARES DEFERIDOS EM PARTE, COM MODULAÇÃO PELO JUÍZO: Determinando que a empresa, com o uso da máscara de proteção facial (*face shield*) para seus funcionários, mantenha a distância mínima de 1 (um) metro entre um trabalhador e outro, e caso impossibilitada esta distância, fica também autorizado o labor, desde que os funcionários utilizem a máscara PFF2.**

*10. ADOTAR, em relação aos trabalhadores que trabalham em ambientes artificialmente frios, as seguintes medidas com vistas a garantir ambiente adequadamente ventilados e arejados, considerando a possibilidade de contato direto e por gotículas no ambiente da COVID-19: 10.1. Privilegiar, em sendo possível e com espaço adequado, a fruição de pausas psicofisiológicas e térmicas em ambientes externos arejados ou em salas e ambientes não artificialmente refrigerados, de forma a evitar a presença de aglomeração de trabalhadores em ambientes com baixa taxa de renovação de ar; 10.2. Quando impossível o atendimento do item anterior, garantir a fruição de pausas térmicas e psicofisiológicas em salas ou corredores que possuam exaustão forçada ou alimentação direta de ar externo; 10.3. 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; 10.4. Manter ligados, quando possível durante a jornada laboral, e obrigatoriamente durante o período de higienização, os exaustores existentes nos ambientes refrigerados, atendendo os parâmetros de temperatura setorial determinados pelo MAPA, visando aumentar a taxa de renovação de ar; 10.5. 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; 10.6. 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; 10.7. 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.*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTOS AOS PEDIDOS:** A empresa, ainda que oralmente, durante a audiência, expôs que muitos dos pedidos aqui analisados são impossíveis de cumprimento, pois há antigas normas de saúde e higiene que impedem que ambientes resfriados recebam ar natural, sob pena de toda a produção ser declarada imprópria ao consumo. Por outro lado, quanto às pausas especiais do contrato de emprego previstas no art. 253 da CLT e da NR 36, que tratam do trabalho nos frigoríficos, não há notícias em outros processos individuais recentes que a empresa descumpra-as, e nem há provas aqui no sentido que os locais de descanso sejam ambientes propícios à contaminação pelo COVID-19, muito pelo contrário, conforme algumas fotos juntadas ao processo. **PEDIDOS LIMINARES INDEFERIDOS.**

*13. DISPONIBILIZAR vacina trivalente que proteja contra o vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B de forma gratuita a todos os empregados interessados, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID-19;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** Não há provas se a empresa vacinou seus funcionários ou não. Assim, diante da incerteza é impossível o deferimento do pedido em caráter liminar. **PEDIDO LIMINAR INDEFERIDO.**

*15. 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;*

*17. 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;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** A empresa apresentou documentos, incluindo fotos, que demonstram que vem realizando higienização de forma especial por causa do COVID-19, e o documento da vigilância sanitária (ID 20cff41 – p. 1), juntado pelos Autores, é também nesse sentido. **PEDIDO LIMINAR INDEFERIDO.**

*16. ASSEGURAR que o transporte em ônibus disponibilizados pela empresa 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;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** A empresa apresentou documentos, incluindo fotos, que demonstram que já vinha cumprindo tais medidas. **PEDIDO LIMINAR INDEFERIDO.**

*19. 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;*

**DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO:** Não é preciso alongar-se muito para concluir que durante a pandemia, se a empresa oferecer bonificação, incentivos e prêmios aos funcionários, muitos funcionários irão se sujeitar a trabalhar doentes, com sintomas de

COVID-19, escondendo-os dos médicos, equipes de saúde e superiores, para conseguir uma remuneração melhor, portanto, **DEFIRO O PEDIDO LIMINAR: Determinando que a empresa não ofereça nenhum tipo de premiação, bônus ou incentivo financeiro aos funcionários, enquanto durar a pandemia.**

*20. ABSTER-SE, durante o período de reconhecimento da epidemia, de programar abates extras ou submeter os trabalhadores à prestação de horas extraordinárias.*

DELIBERAÇÃO DO JUÍZO QUANTO AO PEDIDO: Durante a audiência, a empresa de forma verbal, chegou concordava em não fazer abate extraordinário, e que está até abatendo quantidade de gado inferior ao comum, conforme alguns documentos que apresentou (holerites). **PEDIDO LIMINAR DEFERIDO, portanto, fica a empresa proibida de realizar trabalho extraordinário.**

Para cada medida acima deferida que for descumprida, é fixada multa diária de R\$ 50.000,00 (Cinquenta Mil Reais).

Por fim, **QUANTO AO PEDIDO PRINCIPAL DA SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA:**

O Juízo, na decisão anterior, deferiu a medida, estando as atividades da empresa suspensas desde então, e a empresa obrigada a fazer testes PCR em todos os seus funcionários, sob pena de multa.

Ocorre que, a empresa, durante a audiência ocorrida, e depois dela, através de documentos, demonstrou que muitas das medidas requeridas pelos Autores já estavam sendo cumpridas na unidade de São Miguel do Guaporé/RO, concordando com a testagem de todos os seus funcionários com relação à doença, caminhando a passos largos, de forma consistente, para adequar e solucionar os problemas mais graves.

Também, é fato notório que a doença não surgiu dentro da unidade industrial, e que há também um surto de dengue (7 infectados em um único dia), como atestou uma das testemunhas ao Ministério Público (ID 18b8043 – p. 4), doença esta que também não pode ser imputada à empresa de forma alguma, e que se confunde com os sintomas de COVID-19.

Por outro lado, também muitas vezes a empresa pode ter sido prejudicada por atos de seus funcionários fora da empresa, como atividades desportivas e sociais em grupo, como ocorreram vários casos na população da cidade em geral, o que também é fato notório.

Aliás, a Vigilância Sanitária do Município atestou que a empresa colocou até caixa de som, com orientações sobre a prevenção social do COVID-19 (ID 20cff41 – p. 1), além da existência de inúmeras instruções e cartazes dentro da empresa, porém mesmo assim, um dos funcionários consignou ao Ministério Público que não sabia do que se tratava a doença e não tinha conhecimento sobre quais eram os sintomas do COVID-19 (ID cf71abf – p. 1), o que é incompreensível.

Assim, atuando com lealdade processual, boa-fé, segurança jurídica e evitando uma decisão-surpresa, DESDE QUE A EMPRESA, CUMPRA OS ITENS ABAIXO, O JUÍZO AVALIARÁ NOVAMENTE O RETORNO DAS SUAS ATIVIDADES:

a) Comprometa-se a cumprir e efetivamente cumpra todas as medidas acima deferidas;

b) Continue a realizar as medidas de segurança contra o COVID-19, que já vinha tomando, ampliando a rigidez das medidas tomadas;

c) Realize ampla limpeza e desinfecção de toda sua unidade industrial, com produtos que combatam o COVID-19, ficando desde já, autorizado o uso de funcionários nesta tarefa;

d) Submeta-se, após a desinfecção do local, a procedimento de Inspeção Judicial, a ser realizada pelo subscritor, que verificará: os equipamentos de segurança disponíveis, principalmente, as máscaras e estoque de álcool gel; se as fotos e procedimentos expostos nos autos retratam fielmente a unidade da empresa nesta cidade. A inspeção judicial será feita com a presença obrigatória de toda a equipe do SESMT da empresa, um funcionário de cada setor de trabalho, destacando que quanto à cozinha, deve estar também presente uma cozinheira, além do chefe de setor; caso seja possível à empresa, que no local, também esteja um ônibus de transporte de funcionários. A inspeção também poderá ser acompanhada dos Autores, caso queiram.

## CONCLUSÃO

**DEFIRO OS SEGUINTE PEDIDOS LIMINARES, devendo a empresa:** a) Fazer os testes de COVID-19 nos seus funcionários, nos termos como propôs no “Padrão de Testagem”, devendo provar no prazo de 5 dias as medidas adotadas; b) Adotar medidas efetivas, por meio de plano estratégico de escalonamento das entradas e saídas diárias e reduza a quantidade de pessoas que podem entrar ao mesmo tempo nos seus vestiários, mantendo um trabalhador apenas para controlar o acesso ao vestiário; c) Aplicar o seu “Plano de Testagem” aos trabalhadores e prestadores de serviços, da forma descrita naquele documento, e ainda informando, imediatamente, às autoridades públicas municipais e aos Autores, em todos os casos de identificação de funcionários suspeitos e contaminados, com endereço e telefone destes; d) Fornecer e obrigar todos os seus funcionários, sem exceção, a utilizar a máscara de acrílico (máscaras de proteção facial – *face shield*), além das outras máscaras e touca “ninja” já fornecidas, como a mesma se propôs nos documentos que juntou ao processo; e) Que com o uso da máscara de proteção facial (*face shield*) pelos funcionários, mantenha a distância mínima de 1 (um) metro entre um trabalhador e outro, e caso impossibilitado esta distância, os funcionários utilizem a máscara PFF2 no labor; f) Não oferecer nenhum tipo de premiação, bônus ou incentivo financeiro aos funcionários, enquanto durar a pandemia; g) Não realizar ou sujeitar os seus trabalhadores a realização de labor extraordinário.

Para cada medida acima que for descumprida, é fixada multa diária de R\$ 50.000,00 (Cinquenta Mil Reais).

**E, caso a empresa cumpra e comprometa-se a cumprir as medidas acima e ainda as medidas a seguir, o Juízo avaliará o retorno imediato das atividades industriais da unidade:** a) Continue a realizar as medidas de segurança contra o COVID-19, que já vinha tomando, ampliando a rigidez das medidas tomadas; b) Realize ampla limpeza e desinfecção de toda sua unidade industrial, com produto que combata o COVID-19, ficando desde já, autorizado o uso de funcionários na tarefa acima indicada; c) Submeta-se, após a desinfecção do local, a procedimento de Inspeção Judicial, a ser realizada pelo subscritor, que verificará: os equipamentos de segurança disponíveis, se as fotos e procedimentos expostos nos autos retratam a realidade. A inspeção judicial será feita com a presença obrigatória de toda a equipe do SESMT da empresa, um funcionário de cada setor de trabalho, destacando que quanto à cozinha, deve estar também presente uma cozinheira, além do chefe de setor. A inspeção também poderá ser acompanhada dos Autores, caso queiram, podendo se realizada a qualquer momento, inclusive nos fins de semana, em razão do caráter de urgência, devendo, para tanto, a empresa entrar em contato com o Juízo pelos meios disponíveis.

Esclareço que os demais pedidos liminares restam indeferidos.

Intimem-se as partes, em razão da urgência, ainda que em fim de semana e por telefone.

Por fim, a Secretaria deve informar a nova Decisão Liminar, nos termos do Pedido de Providências (PP) n. 0002314-45.2020.2.00.0000 do CNJ, já que relacionado ao “assunto COVID-19”, nos termos da Portaria 67/2020 do CNJ e conforme determinado no DESPACHO 160 e 161 DO PROAD n. 2845 /2020 do TRT da 14ª região.

SAO MIGUEL DO GUAPORE/RO, 30 de maio de 2020.

WADLER FERREIRA  
Juiz(a) do Trabalho Titular