



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
4ª Turma

PROCESSO nº 0001169-80.2020.5.09.0669 (ROT)

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE ROLÂNDIA

RECORRENTE: SEARA ALIMENTOS LTDA.

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RELATOR: RICARDO BRUEL DA SILVEIRA

RECURSO ORDINÁRIO. MULTA EM FACE DE DECISÃO LIMINAR NÃO CONFIRMADA AO FINAL DO PROCESSO. DESCABIMENTO.

Com o devido respeito ao entendimento do Juízo *a quo*, mas não parece adequado cobrar a multa fixada em face de uma decisão que ao final não foi confirmada. Dispõe o art. 537, § 3º, do CPC, "a decisão que fixa a multa é passível de cumprimento provisório, devendo ser depositada em juízo, permitido o levantamento do valor após o trânsito em julgado da sentença favorável à parte". Apesar de permitir o cumprimento provisório da multa, este dispositivo legal deixa claro que o levantamento somente é possível em caso de decisão transitada em julgado favorável à parte, de modo que em caso de decisão final desfavorável os valores devem ser devolvidos à parte adversa, o que permite concluir que em tal situação a multa se torna indevida. Recurso ordinário da reclamada conhecido e provido quanto ao tema.

RELATÓRIO

A remissão às folhas refere-se à paginação obtida pela exportação do processo, em ordem crescente, mediante download de documentos em formato PDF.

A reclamada, não se conformando com a sentença de fls. 2.892/2.914, que acolheu em parte os pedidos deduzidos na petição inicial, proferida pela Exma. Juíza Patrícia Benetti Cravo, recorre a este Tribunal.

A reclamada pretende a reforma com base nas razões de fls. 2.915/2.949. Em 12/9/2022, a reclamada peticionou nos autos, às fls. 3.015/3.019, pedindo a juntada de sentenças e acórdãos proferidos em outros autos (fls. 3.020/3.191).

Foram apresentadas contrarrazões pelo MPT, às fls. 2.974/3.011.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, tendo em vista que se trata de ação civil pública na qual o órgão ministerial figura como autor.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Custas processuais recolhidas (fls. 2.950/2.951). Depósito recursal efetuado (fls. 2.952/2.953).

Atendidos os demais pressupostos legais, conheço do recurso ordinário e das contrarrazões, bem como dos documentos de fls. 3.020/3.191, como subsídio jurisprudencial.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO

PORTARIA CONJUNTA Nº 19, DE 18/6/2020, DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO/MINISTÉRIO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DA SAÚDE - OBRIGAÇÕES DE FAZER - IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO - ELEVADO VALOR DAS MULTAS ESTABELECIDAS - LIMITAÇÃO TEMPORAL

Extrai-se da sentença recorrida:

"2. Cumprimento das obrigações de fazer

Pugna o Ministério Público do Trabalho, em suma, que a ré seja compelida a adotar três medidas para contenção da disseminação da doença no ambiente laboral: distanciamento social, fornecimento de máscaras e testagens, sob pena de pagamento de multa. Invoca o direito coletivo à saúde dos trabalhadores em frigoríficos, com o fim de se adotarem medidas de precaução, prevenção e proteção, em face do risco de contaminação pelo COVID-19, objetivando evitar patologias dele decorrentes. Sob esse prisma será analisada a demanda, observada a obrigação do juízo em analisar o pedido nos limites em que proposto.

Em defesa, a ré sustenta, em apertada síntese, que cumpre todas as medidas legais e regulamentares determinadas pelos órgãos de saúde e especialistas da área médica; aduz que não há qualquer comprovação da propagação da COVID-19 na empresa ou região em que se insere; e argumenta que o autor apresenta excesso de exigências não previstas em lei e desprovidas de embasamentos técnico-científicos.

É de conhecimento público e notório que em 11/03/2020 a Organização Mundial da Saúde - OMS reconheceu como pandemia a doença disseminada pela nova forma de coronavírus, denominada SARS-CoV-2, conhecida como COVID-19. Não se discute o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia pelo Coronavírus (COVID-19),

de que trata a Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.

Ainda, lamentavelmente, também é fato público e notório que o referido vírus, que até hoje já vitimou mais de 647 mil pessoas apenas no Brasil (<https://covid.saude.gov.br>), permanece plenamente ativo desde o ajuizamento da demanda até o presente momento da prolação dessa sentença, em que se constata um crescimento vertiginoso no número de casos, internações e óbitos nos últimos dois meses, em razão da propagação da nova variante Ômicron, cuja transmissibilidade é notoriamente superior às variantes anteriores, fatos que demonstram a necessidade atual e premente de manutenção das medidas de precaução, prevenção e proteção, em face do risco acentuado de contaminação pelo COVID-19. Assim, afasta-se qualquer alegação de superação das dificuldades decorrentes da pandemia, pois, mesmo com a imprescindível campanha de imunização coletiva, permanece a real necessidade de adoção de demais medidas complementares para impedir novas contaminações, internações e óbitos.

Nesse sentido, destaque-se que a unidade produtiva localizada nesta jurisdição se encontra inserida na Macrorregião Norte de Saúde do Estado do Paraná, a qual apresenta casos crescentes confirmados de COVID-19 nos últimos meses. A título exemplificativo, somente no mês de janeiro de 2022, apenas a Macrorregião Norte apresentou 91.443 casos confirmados do Novo Coronavírus, em dados oficiais divulgados em boletim epidemiológico da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná (disponível em: https://www.saude.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-02/informe_epidemiologico_16_02_2022.pdf).

A 17ª Regional de Saúde (Londrina e região), que concentra os casos de coronavírus desta jurisdição e dos municípios vizinhos, consoante site oficial da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná (<https://www.saude.pr.gov.br/Pagina/17aRegional-de-Saude-Londrina>), situa-se atualmente como a 6ª Regional do Paraná (dentre 22) com maior coeficiente de mortalidade no Estado do Paraná, com a impressionante marca de 390,0 óbitos a cada 100 mil habitantes, segundo notícia do mesmo link na internet, fornecido pela Secretaria de Saúde do Estado do PR.

A taxa de ocupação dos Leitos de UTI Adulto SUS para tratamento de COVID-19 na Macrorregião Norte do Estado encontra-se em 68% em 16 /02/2022, sendo que essa taxa de ocupação é de 67% para os leitos de Enfermaria. Para Leitos SUS não exclusivos para pacientes suspeitos ou confirmados de Covid-19, a taxa de ocupação na Macrorregião Norte é atualmente de 77%.

Não há dúvidas de que uma contaminação em grande escala em unidades frigoríficas com mais de 3.600 trabalhadores, como é o caso da ré (Id 040c043), inviabilizaria qualquer atendimento na área da saúde em nossa região; portanto, é imprescindível que se mantenha e reforce a adoção de medidas de segurança suficientes, a fim de evitar a suspensão das atividades da empresa e proteger toda a

coletividade.

Acerca do distanciamento seguro entre os trabalhadores, o autor apresenta pretensão de que seja respeitado o distanciamento mínimo de 1,8 metro previsto para frigoríficos constante da Recomendação do Projeto Nacional de Adequação do Meio Ambiente do Trabalho em Frigoríficos, do Ministério Público do Trabalho (Id c3608e8), baseada em estudo elaborado pelo Center of Disease Control and Prevention - CDC dos Estados Unidos, uma das referências oficiais mundiais no contexto da pandemia (Id 117677e, pág. 36).

Ademais, a Resolução 855/2020, de 30/06/2020, da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná, estabelecia distanciamento mínimo de 02 metros entre os empregados das indústrias de abate e processamento de carnes de todo o Estado; lamentavelmente, tal orientação foi revogada posteriormente, apenas quinze dias depois, pela Resolução 913/2020, estando vigente atualmente a Resolução SESA nº 944 /2020, que disciplina que:

"VIII - Nas áreas de produção dever-se-á:

- a) organizar os postos de trabalho de forma que haja um espaçamento de 1 metro entre os trabalhadores, sempre que possível;
- b) quando for possível manter a distância de 1 metro entre trabalhadores é necessária a utilização de máscaras de tecido ou máscaras descartáveis conforme padrões ABNT, em conjunto com a higienização frequente das mãos e adoção das medidas de higiene;
- c) quando não for possível manter a distância de 1 metro entre trabalhadores será necessário associar o uso dos seguintes equipamentos de proteção: máscaras do tipo PFF2 ou N95 combinadas com máscaras de acetato do tipo face shield ou óculos de proteção ou anteparos físicos de material impermeável, colocados entre os postos de trabalho".

No mesmo sentido, a Portaria Conjunta 19, de 18/06/2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, destaca que:

"4. Distanciamento social

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

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

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

- a) máscara cirúrgica;
- b) divisória impermeável entre os postos de trabalho ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (face shield) ou fornecer óculos de proteção; e

c) medidas administrativas adicionais, tais como:

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

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

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

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

4.3 Devem ser utilizadas marcas, placas ou outra sinalização para que os trabalhadores mantenham sua localização e respectivo distanciamento".

Por esse motivo, segundo os dispositivos supramencionados vigentes, o distanciamento mínimo entre todos os trabalhadores tanto no transporte, vestiário, refeitório e, em especial, no setor de produção deve ser de, no mínimo, 01 (um) metro.

Ainda que se considere essa diminuição da proteção aos trabalhadores para apenas 01 metro, a própria ré encaminhou ao Ministério Público do Trabalho fotografias em que se constata o descumprimento de medidas básicas preventivas na unidade produtiva da ré, como empregados sentados a menos de 01 metro de distância (Id 567b4de, pág. 2), empregada sem utilizar máscara efetuando a higienização das mesas do refeitório (Id 567b4de, pág. 3) e empregados colados ombro a ombro sendo que ambos não utilizavam máscaras (Id 5d958f6, pág. 3).

O autor apresenta ainda relatório técnico de inspeção, realizado em 27/05/2020 por engenheiro de segurança do trabalho vinculado ao Ministério Público do Trabalho, acompanhado por diversos representantes da ré (Id 185adcc), em que se constata que "Nos setores de corte e evisceração, devido à densidade de pessoas que trabalham nesses locais, não está sendo cumprida a determinação de distanciamento entre pessoas. A maioria das pessoas trabalha lado a lado com o respectivo colega de trabalho" (Id 185adcc, pág. 2).

Em parecer técnico complementar, restou consignado que:

"No setor de pendura os trabalhadores ficam posicionados lado a lado para a pendura dos frangos vivos. O distanciamento entre eles é variável, sendo menor entre os trabalhadores do fim da linha e maior entre os do início. O distanciamento mínimo de 1,8 metros entre trabalhadores, constante do item 1, inciso IV, da Recomendação

524.2020, não estava sendo respeitado em todos os postos de trabalho da pendura de frango vivo, sendo que, em alguns casos, os empregados estavam posicionados a menos de 1,0 metro uns dos outros.

Na evisceração o distanciamento mínimo também não estava sendo respeitado na maioria dos postos de trabalho, principalmente na linha de inspeção. Os empregados trabalhavam tocando uns aos outros o tempo todo, pois o espaço físico é bastante limitado. (...)

Na sala de cortes o distanciamento era variável, havia casos em que o distanciamento recomendado de 1,8 metros era cumprido, casos em que a distância entre trabalhadores estava entre 1,0 a 1,5 metros, e casos em que o distanciamento era inferior a 1,0 metro de um trabalhador até o outro. Apenas a título de estimativa, acredita-se que mais da metade dos empregados desse setor trabalhem a uma distância de 1,0 a 1,5 metros do colega ao lado. (...)

Para todas as atividades realizadas em distanciamento inferior à 1 metro, deveriam ter sido fornecidos respiradores PFF2 ou similar, mas não foi isso que se constatou. Nos ambientes reportados com grande aglomeração, os trabalhadores utilizavam apenas máscaras de tecido, inferiores aos respiradores PFF2 ou N95 recomendados. (...)

Como o investigado deixou de cumprir com uma importante medida de proteção do seu protocolo, sem que essa alteração tenha sido considerada pela instituição de saúde e pelo médico infectologista responsável, há que se concluir pelo risco acentuado de exposição dos empregados ao contágio por COVID-19" (Id 200118e, pág. 1 a 3. Grifos nossos).

Realizada perícia técnica (Id 5458a5c) e complementada (Id 70f8ace), os peritos destacaram expressamente que, quanto ao transporte dos trabalhadores nos ônibus, "A empresa não comprovou a limpeza dos elementos de filtração quando do uso do ar condicionado no ônibus, conforme determina o parágrafo XV" da Resolução SESA nº 944/2020, da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná (Id 5458a5c), além do fato de que "Os veículos inspecionados tem os vidros bloqueados devido ao uso do ar condicionado, impossibilitando a manutenção da ventilação natural com a abertura das janelas".

Em quase todos os setores produtivos da ré (evisceração, sala de corte, embalagem, embalagem secundária, asa e desossa manual e rependura), foi constatada pelos peritos distância de ombro a ombro entre os trabalhadores inferior a 1 metro, em desacordo ao preconizado nas Portarias e Resoluções supramencionadas (chegando a apenas 0,3 metro no setor de rependura), e restou consignado que as máscaras PFF2 não são substituídas diariamente, além de não serem inspecionadas antes de cada reutilização: "As máscaras PFF2 são substituídas a cada 2,5 dias, mas a empresa não apresentou um protocolo de inspeção das máscaras. Segundo a Nota Técnica da ANVISA 04/2020 - Atualizada em 31/Mar, para o uso por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo

fabricante, a máscara N95/PFF2 deve ser inspecionada visualmente antes de cada uso, para avaliar se sua integridade foi comprometida. Máscaras úmidas, sujas, rasgadas, amassadas ou com vincos, devem ser imediatamente descartadas" (Id 5458a5c).

O laudo também é claro ao constatar que não há sinalização dos postos de trabalho dentro do setor de produção, a fim de assegurar o distanciamento mínimo entre os empregados (resposta ao quesito 6 do MPT - Id 5458a5c), razão pela qual houve a constatação de quantidade superior ao necessário de trabalhadores que poderiam laborar em cada setor para assegurar o distanciamento mínimo (resposta aos quesitos 9 e 11 do MPT), sem qualquer razão epidemiológica que justifica esse distanciamento menor (resposta ao quesito 15.1), do que se conclui que as alterações nos horários e turnos de trabalho da ré não foram capazes de impedir, de modo eficaz, a aglomeração de empregados na empresa (resposta ao quesito 17).

Acerca desse fato, era da ré o ônus de demonstrar qualquer impossibilidade técnica para a adoção de distanciamento inferior em seus setores e postos de trabalho, mas nada providencia nesse sentido. Ao contrário, a preposta da ré, supervisora de RH da unidade de Rolândia, admite expressamente o distanciamento inferior a 01 metro em alguns setores da empresa e que não existe qualquer razão técnica para não manter o distanciamento mínimo em todo o setor de produção, mas apenas para não prejudicar a produtividade da unidade:

"2) em alguns ambientes do setor de produção não é observada a distância de 1 metro entre os postos de trabalho: recepção de aves e SIF; (...); 6) novamente questionada a depoente esclarece que no setor de corte não há distanciamento de 1 metro; (...); 11) na sala de cortes não há um distanciamento de 1 metro ombro a ombro; 12) considerando o volume de produção exigido na planta e o modelo de trabalho implantado no frigorífico a ré não vê uma alternativa para implantar o distanciamento de 1 metro ombro a ombro, razão pela qual adotou máscaras e face shield; 13) não existe uma razão técnica para não manter o distanciamento de 1 metro em toda a produção, a motivação é manter a produtividade da unidade"; (...) 15) o distanciamento se destina a evitar a contaminação e a marcação do local tem a finalidade de fazer o mapeamento dos trabalhadores em eventual contágio; (...) 18) na sala de cortes e setores adjacentes em que não há demarcação trabalham 1.000 pessoas por turno, mas a identificação de casos positivos e contatantes é possível; 19) nesses setores não são sempre os mesmos trabalhadores lado a lado e a busca ativa é baseada na narrativa do próprio contaminado e dos demais empregados do setor; (...); 27) desde o início da pandemia foram afastados após diagnóstico positivo ou suspeita de covid 480 trabalhadores; 28) a depoente não tem certeza mas estima que o número de contatantes afastados seja em torno de 3.000; (...); 30) em locais em que não há demarcação de posto de trabalho, os afastamento de contatantes são feitos com base em relatos dos empregado contaminado, que informará quem trabalhou ao seu lado;

31) no setor de corte o trabalhador está na mesma mesa de trabalho, mas há trabalhadores diferentes ao seu lado diariamente; 32) a busca ativa é feita exclusivamente com base nos relatos dos trabalhadores desses locais".

Como visto acima, a preposta da ré reconhece expressamente que simplesmente não cumpriu (e continua não cumprindo) a legislação preconizada de distanciamento social mínimo, porque essa medida iria afetar o volume de produção da empresa e prejudicar a produtividade e lucratividade da ré, ou seja, verifica-se que o aspecto econômico-financeiro claramente prevaleceu (e continua prevalecendo até hoje, quase dois anos após o início da pandemia) em detrimento da proteção à vida e saúde de seus empregados.

A preposta da ré também admite que há setores em que não há demarcação do posto de trabalho, como na sala de cortes e setores adjacentes, em que trabalham cerca de 1.000 empregados por turno, sendo que a busca ativa realizada pelo setor médico da ré considera exclusivamente, nesses casos, somente o relato do empregado contaminado, que tem o ônus de informar todos os empregados que trabalharam ao seu lado, apesar de haver trabalhadores diferentes ao seu lado diariamente, o que demonstra a precariedade do sistema de demarcação do posto de trabalho, afastamento de contatantes e busca ativa adotado na ré.

A conduta omissiva reiterada da ré pode contribuir para o adoecimento dos milhares de trabalhadores da unidade produtiva localizada nesta jurisdição, bem como de seus familiares, e por extensão, trazer riscos evidentes ao Município de Rolândia e à toda a Macrorregião Norte do Paraná, o que contraria sua obrigação constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF).

A atitude da ré demonstra a falta de consideração para com seus mais de 3.000 empregados (apenas na unidade de Rolândia), elementos fundamentais no processo produtivo, sem qualquer preocupação em assegurar direitos básicos e elementares de saúde e segurança no trabalho no contexto de uma pandemia global, que somente no Brasil já vitimou mais de 640 mil pessoas. O desrespeito atinge a família desses trabalhadores, potenciais vítimas de contágio, além de toda a sociedade, considerando a circulação dessas pessoas.

O laudo pericial também destaca que, apenas até a data da realização da perícia, em 16/11/2020, dos 3.552 empregados da unidade produtiva da ré em Rolândia, houve 159 casos confirmados (o que correspondia a 4,7% dos empregados) e 1.118 casos suspeitos (31,47% dos trabalhadores) de COVID-19 até aquele momento. Portanto, apenas até 16/11/2020, 36% dos empregados da ré já haviam sido afastados por estarem, com certeza, infectados pelo novo coronavírus, ou por provavelmente estarem com o vírus. Evidentemente que até o presente momento da prolação da sentença, mais de um ano e três meses após a realização da perícia, esse número é indubitavelmente muito superior.

Em análise do informe epidemiológico oficial da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná na mesma data (16/11/2020 - Id b5329dc, pág. 24), verificase que o município de Rolândia contava com 1.744 casos confirmados de COVID-19, ante a população de 66.783 habitantes (aproximadamente 2,6% da população). Portanto, resta evidenciado que, até a data de 16/11/2020, o percentual de casos confirmados dentro do estabelecimento da ré (4,7%) era muito superior ao percentual verificado na população geral do município de Rolândia (2,6%).

Nunca é demais lembrar que nos frigoríficos, como na ré, são absolutamente evidentes os riscos acrescidos de contágio que o trabalho executado em ambiente fechado, frio, com baixa taxa de renovação de ar, úmido em diversos locais e com forte aglutinação de pessoas trabalhando umas ao lado das outras, sem o necessário distanciamento social, acarretam aos empregados expostos a estes fatores, inclusive como reconhecido no laudo pericial (resposta ao quesito 1 do MPT - Id 5458a5c).

No que atine ao fornecimento de máscaras, é sabido que, no início da pandemia, em virtude do aumento vertiginoso e repentino da procura de máscaras pela população, sem a correspondente oferta pela indústria, e do receio de escassez das máscaras especialmente para os profissionais de saúde, havia uma autorização excepcional e temporária para que empregados pudessem utilizar máscara de proteção por período superior ao recomendado pelo próprio fabricante. No entanto, após quase dois anos da declaração da pandemia, é fato público e notório que o setor industrial encontra-se devidamente preparado para suprir a demanda do mercado em relação ao fornecimento suficiente de máscaras de proteção eficazes e seguras, não havendo mais fundamento para o procedimento da ré de reutilização dos EPIs já úmidas por parte dos empregados, após dois dias e meio de utilização da mesma máscara em ambiente artificialmente frio e úmido, não ventilado, em claro prejuízo à proteção de sua saúde.

Indubitavelmente os trabalhadores deve estar munidos de equipamentos de proteção adequados e suficiente a elidir o risco de contágio, ou seja, máscara descartáveis PFF2 ou N95, substituídas diariamente.

Em relação à testagem em massa dos empregados, o laudo pericial concluiu que:

"A COVID-19 evoluiu rapidamente para se tornar uma pandemia global, devido em grande parte à transmissão do vírus por meio de portadores pré sintomáticos e assintomáticos. A detecção do SARS-COV-2 em pessoas assintomáticas é importante para prevenção e contenção de surtos da doença na comunidade.

Os dados epidemiológicos sugerem que a transmissão do coronavírus (SARS-CoV-2) ocorre principalmente por meio de gotículas respiratórias do contato face a face e, em menor grau, por meio de

superfícies contaminadas. Estima-se que 48% a 62% da transmissão pode ocorrer por meio de portadores pré-sintomáticos.

Estudos recentes mostram que a identificação de indivíduos assintomáticos através da testagem em massa é uma estratégia para reduzir a transmissão e impedir novos surtos de COVID-19" (Id 5458a5c, grifos nossos).

A impugnação ao laudo técnico oposta pela ré não reverte em nada a conclusão pericial, na medida em que não demonstra qualquer fato novo, além de ter sido baseada em argumentos já refutados pelos peritos em sua complementação ao laudo (Id 70f8ace), e a prova oral não infirma o resultado da prova técnica, ao contrário, a confirma, como já visto acima.

A ré apresenta tabela constando o afastamento dos empregados a partir de 23/06/2020 (Id 1be50d1), na qual se destacam diversos afastamentos muito inferiores a 14 dias, como por exemplo um dia, três dias ou quatro dias (Id 1be50d1, pág. 1), inclusive há casos confirmados de COVID-19 com afastamento de apenas quatro dias (Id 1be50d1, pág. 4, à guisa de exemplo).

Da análise das fichas de investigação epidemiológica Id 0e62fb7 e seguintes, verifica-se apenas o preenchimento do cabeçalho do documento com os dados pessoais do(a) empregado(a), mas com o campo in albis na maior parte das fichas quanto aos nomes dos contactantes, exibindo apenas uma mensagem padrão de ocorrência de que teve contato direto desprotegido com secreções infecciosas, dentre outras informações, sem especificar a qual delas aquele caso se referia (Id 0e62fb7, pág. 1, a título de exemplo).

Apresentada a planilha pela Vigilância Sanitária do Município de Rolândia (baixada no link descrito no despacho Id 537c41a), complementada pelas informações prestadas e descritas na certidão Id 36a0e51, pela Gerente de Vigilância Epidemiológica e pelo Diretor de Vigilância e Saúde do Município de Rolândia/PR, extraem-se os seguintes elementos principais:

"(...) Os laboratórios, farmácias e outros entes privados que fizerem o teste têm obrigação de inserir a informação quanto ao resultado do teste; (...) Conforme descrito na coluna "AE", os empregados relacionados naquela planilha são todos trabalhadores da Seara/JBS ao tempo da notificação, residentes em Rolândia. (...) Esclarece que a Seara fez os exames de Covid até 07/2021 com o laboratório Novaes, de 01 a 15/08/2021 com o laboratório Labormed, de 16 a 20/09/2021 suspendeu a coleta em laboratório privado, quando todos foram feitos pelo município, retornando para o Labormed a partir de 21/09/2021. (...) Quanto às informações das colunas "EF" e "EG", o primeiro atendimento dos casos suspeitos é feito na central Covid (posto central coluna "DZ"), depois de realizado o teste o laboratório deveria entrar no sistema Notifica Covid e incluir o resultado do teste, o que nem sempre foi feito conforme os dados da coluna "EF" e "EG", o que não significa que o teste não tenha sido realizado. Quanto às colunas

"DC" e "DD" (exame e método) onde está em branco ou consta "não informado" não importa na conclusão de que não foi feito o teste, apenas não foi informado o seu resultado. Informa, ainda, que não tinham conhecimento de que os laboratórios particulares não estavam inserindo o resultado dos exames nas notificações realizadas pelo convênio da Seara com o laboratório particular".

Como visto acima, os referidos servidores confirmam que todos os empregados relacionados na planilha apresentada pela Vigilância Epidemiológica do Município são ou eram trabalhadores da ré ao tempo da notificação, residentes em Rolândia, conforme descrito na coluna "AE"; relatam ainda que os laboratórios, farmácias e outros entes privados que aplicarem os testes de COVID-19 têm obrigação de inserir a informação quanto ao resultado do teste, o que nem sempre foi cumprido conforme os dados da Coluna "EF" e "EG", mas tal fato não importa na conclusão de que o teste não tenha sido realizado, apenas de que não foi informado o resultado; destacam ainda que não tinham conhecimento de que os laboratórios particulares não estavam inserindo o resultado dos exames nas notificações realizadas pelo convênio da ré com o laboratório particular.

Quando analisada a planilha apresentada pela Vigilância Epidemiológica de Rolândia/PR em cotejo com a planilha Id 1be50d1 apresentada pela ré, verifica-se uma série de incongruências e inconsistências de dados entre ambas. A título exemplificativo, na planilha apresentada pela ré há o registro de 268 casos investigados apenas no mês de julho de 2021, ao passo que na tabela da Vigilância Epidemiológica de Rolândia/PR constam apenas 209 casos investigados; não bastasse isso, a tabela informada pela ré registra 74 casos confirmados em julho de 2021, enquanto que na tabela do Município constam apenas 07 casos confirmados no mesmo período (coluna "EF").

Tais fatos implicam a conclusão quanto à existência de inúmeros casos investigados e confirmados de COVID-19 entre os empregados da ré, que não foram notificados regularmente ao respectivo Município de Rolândia, gerando uma enorme subnotificação de casos, que acaba por prejudicar toda a população do Município (e, por conseguinte, da Macrorregião Norte do Paraná), pois as políticas públicas de saúde voltadas para a prevenção e combate ao novo coronavírus são realizadas com base nos números reportados ao Município (os quais podem ser muito inferiores aos realmente diagnosticados, como visto).

A conjugação desses elementos permite a conclusão de que, indubitavelmente, a conduta omissiva e reiterada da ré pode contribuir para o adoecimento dos milhares de trabalhadores da unidade produtiva localizada nesta jurisdição, bem como de seus familiares, e por extensão, trazer riscos evidentes ao Município de Rolândia e à toda a Macrorregião Norte do Paraná, o que contraria sua obrigação constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF).

A ordem social constitucionalmente prevista tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (CF, art. 193); a saúde é direito social (art. 6º) e direito de todos, devendo as políticas sociais visarem à redução do risco de doença e outros agravos (art. 196), tudo isso a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos constitucionais da nossa República (art. 1º, III e IV, da CF). Além de garantido o direito ao meio ambiente equilibrado, que abrange aspectos naturais, artificiais e culturais, o que inclui o ambiente de trabalho (art. 225, "caput", e 200, VIII, da CF).

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254/1994 e consolidado no Decreto n. 10.088, de 5/11/2019), com força normativa de supralegalidade, estabelece em seus artigos 16 e 18 que as empresas são obrigadas a garantir a segurança de seus processos produtivos com relação à integridade dos trabalhadores, bem como implementar medidas para minimizar ou elidir os riscos, destacando que: "Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros."

No plano infraconstitucional, dentre outras normas, a CLT destaca que é responsabilidade do empregador "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho" (art. 157, I).

Não é por demais lembrar que o STF, em 29/04/2020, ao julgar conjuntamente as ADIs 6342, 6344, 6346, 6354 e 6375, dissipou qualquer dúvida quanto à possibilidade de enquadramento do COVID-19 como doença ocupacional.

Sabe-se que as normas relativas à saúde no trabalho são de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, e, portanto, de observância indispensável pelo empregador, o que deve ser respeitado e cumprido com total prioridade, na forma do art. 196 da CF.

A exploração de atividade econômica, além de resultados financeiros, atrai encargos sociais, como ônus dessa atividade (art. 2º da CLT), na medida em que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho e deve observar a função social da propriedade (art. 170, CF).

Ademais, como já ressaltado na decisão de concessão de tutela de urgência de natureza antecipada Id 09e3559, em apresentação aos acionistas da companhia (teleconferência datada de 15/05/2020), o CEO GLOBAL da JBS, Sr. Gilberto Tomazoni, afirmou que "A JBS está financeiramente muito sólida, a liquidez do primeiro trimestre era de US\$4,6 bilhões, com US\$3,5 bilhões também em caixa, representando mais que 5 vezes nossas obrigações de curto prazo e suficiente para pagar toda a nossa dívida até 2025" (Id c3100d9, pág. 2), demonstrando que a ré possui plenas condições financeiras de implementar as medidas necessárias para assegurar, efetivamente, essa proteção à saúde dos trabalhadores.

No mesmo sentido, na audiência realizada em 24/06/2020, os advogados da ré expressamente esclarecem que questões financeiras relativas aos custos da prevenção e contenção discutida nessa demanda (inclusive testagem) não são impedimento à concretização de ações pela empresa para evitar a disseminação e contágio dos trabalhadores (Id 040c043).

E, além disso, não há dúvidas que todas essas medidas pretendidas são significativamente menos onerosas que a suspensão das atividades do frigorífico por 14 dias, decorrente de surtos de COVID-19, como já ocorrido em diversos locais no país, ou mesmo o fechamento da unidade em decorrência da pandemia. Por essas razões, restam ultrapassadas as questões relativas aos custos das medidas requeridas pelo MPT para a proteção da saúde dos milhares de trabalhadores da ré nesta unidade pertencente à jurisdição de Rolândia/PR.

Por esses fundamentos, revejo em parte a decisão de concessão de tutela de urgência de natureza antecipada Id 09e3559, acolho parcialmente os pedidos e determino à ré as seguintes obrigações de fazer e não fazer:

I) Assegurar o distanciamento mínimo entre os postos de trabalho de 1,0 metro, por meio de sinalização dos postos de trabalho, com especial atenção à área operacional, no prazo de 02 dias, contados da data da notificação desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por posto de trabalho não sinalizado, ou sinalizado em desconformidade com os parâmetros acima estabelecidos;

II) Assegurar o distanciamento mínimo de 1,0 metro em áreas de descanso e refeitórios, no prazo de 05 dias, contados da data da notificação desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por espaço individualmente considerado não sinalizado, ou sinalizado em desconformidade com os parâmetros acima estabelecidos.

Essa obrigação também será considerada cumprida a partir da utilização de máscaras PFF2 ou N95 com reposição/substituição diária ou, no caso de refeitório, por instalação de barreiras físicas em todas as mesas de refeição;

III) Assegurar o fornecimento diário de máscaras PFF2 ou N95 a todos os empregados que trabalhem com distanciamento social, medido ombro a ombro, igual ou inferior a 1,0 metro nos setores produtivos, no prazo de 05 dias, contados da data da notificação desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por máscara não fornecida;

IV) Promover o afastamento de todos os empregados (sintomáticos e contactantes assintomáticos ou pré-sintomáticos) e realizar a testagem combinada pelos métodos RT-PCR e SOROLÓGICO (observada a janela de contágio) de todos os casos, como condição

necessária para retorno ao trabalho antes de 14 dias de afastamento, no prazo de 05 dias desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia antecipado de retorno para cada empregado que voltar ao trabalho sem a necessária testagem, correndo às suas expensas todos os custos dos testes laboratoriais e análise dos resultados;

V) Realizar a testagem combinada em massa (RT-PCR e SOROLÓGICO) de todos os empregados da empresa que trabalham em um mesmo turno, a contar do prazo de 05 dias desta decisão, toda vez que, em um intervalo de 14 dias, for verificada a relação de 1 caso positivo de COVID-19 para cada grupo de 200 empregados, autorizando o retorno ao trabalho apenas após o resultado negativo dos testes, sob pena de multa diária de R\$ 250.000,00 por evento de testagem não realizada;

VI) Abster-se de exigir o retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem determinada no item anterior, antes dos resultados, sob pena de multa diária de R\$ 250.000,00 por exigência de retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem em massa;

VII) Adotar, preventivamente, todas as medidas para ativação de protocolo de medida de testagem em massa dos empregados, relacionadas à aquisição e custeio dos exames combinados, bem como logística de coleta e transporte imediato, com paralisação do turno e organização e escalonamento de filas, com respeito às medidas de distanciamento social, sempre que, em um mesmo turno, em um período de 07 dias, for computada a existência de 1 caso positivo de COVID-19 para cada grupo de 400 empregados. Em caso de descumprimento da obrigação, aplica-se a multa de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por protocolo de testagem não ativada".

Assevera a reclamada, em longo arrazoado, que a sentença recorrida "está eivada de incorreções e viola frontalmente a norma vigente, o princípio da legalidade e o princípio da separação dos poderes, além da flagrante insegurança jurídica em decisões absolutamente dissonantes quanto à mesma questão jurídica! Não há norma impositiva que fundamente o que a sentença expõe ... a sentença ignora o entendimento deste e. Tribunal Regional ao condenar a Empresa nas mesmas obrigações de fazer já afastadas por este Regional em sede de Mandado de Segurança. Decisão incoerente que fere a segurança jurídica (violando o *caput* dos arts. 5º e 6º da CRFB" (fls. 2.918/2.919). Argumenta que "o Juízo *a quo* - em total dissonância com o entendimento deste Egrégio Tribunal Regional - ignorou em sua decisão a Portaria Interministerial 19, que foi recentemente atualizada através da Portaria Interministerial 13, de 20 de janeiro de 2022, soberana em tal assunto segundo a Constituição Federal e o E. STF. 12. A Recorrente, por sua vez, sempre cumpriu com todas as exigências e diretrizes estabelecidas na

Portaria interministerial 19, que é a norma de Medicina e Segurança do Trabalho especifica ao trabalho em frigoríficos com relação ao COVID. As normas estaduais em que se baseou o Juízo sentenciante não são exigíveis da Recorrente, tendo em vista a clara incompetência da Unidade Federativa em legislar sobre saúde e segurança do trabalho, por força do artigo 22, I, da Constituição Federal ... as normas estaduais nunca tiveram sua competência reconhecida, dada a competência exclusiva da União para legislar sobre a matéria. Deve-se destacar que não se trata nem mesmo de competência residual, no sentido de que inexistindo norma federal há competência para o estado legislar. O próprio STF já se manifestou expressamente a respeito do tema na ADI 3811, em 1/7/2020, distinguindo expressamente a competência concorrente para fins de saúde pública da competência exclusiva da União para determinar normas de medicina e segurança no ambiente de trabalho, inclusive no enfrentamento à COVID" (fl. 2.919). Acrescenta que "não há que se falar em competência concorrente dos entes federativos quanto às ações para combate da pandemia do COVID-19. A decisão da ADI 6341, mencionada pelo MPT, não tratou sobre a competência sob a ótica trabalhista. Não se pode confundir a competência comum estabelecida no artigo 23, II, da CF, com a competência exclusiva fixada no artigo 22, I. A simples leitura da decisão exarada nos autos da ADI nº 6341 (equivocadamente aplicada ao caso pelo juízo *a quo*) deixa claro que ali não foi analisada a questão sob a ótica trabalhista, o que é de suma importância, pois não se pode confundir a competência comum estabelecida no artigo 23, II, da CF, com a competência exclusiva fixada no artigo 22, I" (fl. 2.921). Conclui ser flagrante a inconstitucionalidade de todas as normas editadas pelo Estado do Paraná em matéria trabalhista, bem como da sentença recorrida, pois fere o disposto no art. 22, I da CF. Explica que a Ação Civil Pública ajuizada se limita à adoção de medidas no âmbito da Seara, uma vez que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações oriundas da relação de trabalho, de modo que não há que se falar em preservação da saúde pública da população da região que não labora na empresa ré, pois a Justiça do Trabalho é incompetente para tratar de saúde pública. Afirma que a sentença implica em restrição à atividade produtiva da reclamada, que atua na produção de alimentos, revestindo-se de ilegalidade. Reafirma que não pode ser obrigada a cumprir nada diferente do que estabelece a Portaria interministerial nº 19/2020. Requer que "sejam afastadas todas as obrigações de fazer determinadas em sentença que não possuam previsão na Portaria Interministerial 19, bem como requer seja afastada a condenação em indenização por danos morais coletivos, uma vez fundamentada em descumprimentos de determinações que não possuem previsão na Portaria Interministerial 19. Sucessivamente, caso mantida qualquer obrigação de fazer, seja reconhecida a soberania da Portaria interministerial 19, analisando-se o cumprimento pela Recorrente das normas e regras nela estabelecidas, bem como afastando-se

obrigações impostas à Recorrente baseadas nas normas de saúde pública editadas pelo Estado do Paraná" (fl. 2.928)

Aduz que possui 99,5% de seu quadro de colaboradores vacinados, bem como que adota rigorosos controles e protocolos em todas as suas unidades, de modo que os empregados trabalham em ambiente hígido e seguro, nos termos exigidos pela Portaria Interministerial nº 19/2020. Esclarece, ainda, que "realizada perícia técnica, restou evidente o cumprimento pela Recorrente das medidas essenciais de prevenção à contaminação do Covid-19 no interior da empresa, dentre as quais destacam-se fornecimento de EPI's adequados ao risco das atividades, como também em atendimento às medidas preventivas contra a Covid-19, com destaque para o uso de respiradores PFF2 e máscaras de proteção facial e/ou óculos de segurança; reorganização dos ambientes de lazer e descanso, forma a manter a distância de 1,5 metros entre os colaboradores e uso obrigatório de máscaras faciais no interior da unidade, como também no transporte dos funcionários da residência para o trabalho e vice-versa" (fl. 2.929). Salaria que a sentença está em desconformidade com a Portaria Interministerial nº 19/2020 e com o laudo pericial produzido nos autos, razão por que devem ser afastadas as obrigações de fazer determinadas, pois não se pode admitir "que pessoas que não têm qualificação técnica em medicina e epidemiologia determinem, sem nenhum cuidado ou respaldo normativo ou de pessoas qualificadas, a implementação de medidas inúteis e insensatas, causando prejuízos estratosféricos, não apenas à empresa, mas, principalmente, a toda a comunidade (integrados, microprodutores rurais, pequenos empresários e comerciantes, motoristas de entrega, etc.), afetando a cadeia produtiva de geração de alimentos, atividade irrestritamente considerada essencial desde o início da pandemia" (fl. 2.934). Requer que "sejam afastadas todas as obrigações de fazer determinadas na sentença - itens I a VII, sob pena de violação da normativa e legislação aplicável (Lei nº 13.979/2020, Decreto Federal nº 10.282/2020, art. 1º, IV, 2º, 5º, II, 22, I, da CRFB; 155, I, e 200 da CLT)" (fl. 2.935).

Em seguida, ressalta que o cumprimento das obrigações impostas representaria paralisação produtiva de atividade inegavelmente essencial (produção alimentícia), o que não pode ser admitido, pois "por mais louvável que sejam os esforços para mitigar os efeitos da COVID-19, dos quais a recorrente sempre fez parte, a paralisação de atividade essencial, sem respaldo legal ou científico, claramente é medida desarrazoada e grave. Os esforços devem ser no sentido de cumprir as normativas exigíveis, que no caso da recorrente é a Portaria 19, e não adotar medidas prejudiciais sem qualquer amparo legal" (fl. 2.937). Afirma que o art. 537, § 1º, II, do CPC prevê a possibilidade de exclusão de multa cominatória em caso de justa causa para o

descumprimento, como no caso dos autos, em que foram determinadas obrigações de fazer impossíveis de serem cumpridas. Postula a cassação das multas aplicadas.

Mais adiante, no tópico "elevado valor das multas estabelecidas", a reclamada aduz que "no improvável caso de aplicação de qualquer multa, o valor deverá ser fixado com razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em conta todo o esforço documentalmente demonstrado pela Recorrente para reduzir ao máximo o risco de contágio de seus empregados enquanto estiverem em suas dependências" (fl. 2.939). Invoca o art. 537 do CPC. Ao final, requer que "sejam readequados os valores exorbitantes de multa estabelecidos, com a fixação de valor razoável de R\$ 1.000,00 por item descumprido por mês, com estabelecimento de limitador mensal e anual. De igual forma, tem-se que os prazos ali previstos são absolutamente inexequíveis. Assim sendo, requer-se seja concedido prazo razoável de no mínimo 60 (sessenta) dias para a adoção de qualquer medida, caso reste qualquer condenação" (fl. 2.940).

Por fim, no tópico "necessidade de estabelecimento de limitação temporal", afirma ser necessário estabelecer um marco temporal em que a exigibilidade das obrigações determinada estará suspensa. Argumenta que "a limitação das obrigações de fazer se fez necessária pois, em que pese o processo versar sobre a necessidade de medidas de prevenção e combate ao coronavírus, sendo toda a causa de pedir e abordagem fática fundamentada na situação de pandemia vivenciada atualmente, a ausência de estabelecimento de um marco temporal para o cessamento das obrigações de fazer impostas causa insegurança jurídica e risco de que as condenações com imposição de multa se projetassem para um futuro incerto ... o estabelecimento de marco temporal para cessação das obrigações de fazer impostas na sentença deve ser pautado por um critério objetivo, como o sistema de bandeiras estabelecido no estado do Paraná, por exemplo. Sendo a bandeira amarela, dentre os níveis de risco estabelecidos, a que indica o menor risco de contaminação e maior capacidade de atendimento da rede de saúde, parece razoável sua utilização como marco temporal ... por se tratar de avaliação diária da situação da cidade, importante estabelecer um período de estabilidade da bandeira, entendendo a recorrente que o período de um mês em uma mesma bandeira apontará a estabilidade da situação" (fls. 2.940/2.941). Requer a reforma para "o estabelecimento de um evento certo para a cessação das obrigações de fazer impostas, sugerindo-se o critério acima como marco temporal" (fl. 2.941).

A fim de facilitar a análise das insurgências recursais, divido-as em

tópicos.

a) obrigações de fazer e não fazer determinadas na sentença de origem

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Seara Alimentos Ltda., objetivando, em suma, "compelir a ré a adotar medidas essenciais de prevenção à contaminação em massa de COVID no interior de sua unidade de Rolândia" (exordial de fl. 3).

Conforme aduzido pela recorrente, denota-se que o Juízo *a quo* condenou a empresa ao cumprimento de obrigações que já foram analisadas e afastadas pela Seção Especializada deste Regional, razão por que peço licença para transcrever e utilizar, como razões de decidir, os fundamentos do acórdão proferido nos autos nº 0001464- 87.2020.5.09.0000 (MSCiv), sessão de 9/3/2021, de relatoria do Exmo. Des. Carlos Henrique de Oliveira Mendonça:

"Irresignada com a tutela antecipada concedida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Rolândia, nos autos da ACP de número 0001169-80.2020.5.09.0669 em que é reclamante o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, a impetrante opôs o presente mandamus.

...

Acerca da prevalência normativa, há de se destacar a decisão do STF nos autos da ADI 6.341 pela qual foi reconhecida a competência concorrente dos Estados e Municípios para as providências administrativas voltadas ao combate do coronavírus.

Outrossim, considerada a gravidade da pandemia e as limitações tecnológicas sobre o tema, devem prevalecer os princípios da precaução, da prevenção e do equilíbrio, critérios esses que nortearão a decisão que segue:

a) Distanciamento mínimo

A autoridade coatora determinou que a impetrante observe o distanciamento mínimo de 1,5 m entre postos de trabalho, em especial na área operacional e mediante sinalização, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por posto de trabalho não sinalizado ou demarcado em desconformidade com a orientação atribuída.

Na mesma esteira impôs o afastamento em igual distância para áreas de descanso e refeitórios, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 por espaço individualmente considerado não sinalizado, ou não sinalizado conforme os aludidos parâmetros.

Quando da prolação da decisão impetrada entrou em vigência a

determinação da Resolução 855/2020 da SESA/PR (em 30/6/2020) que dispunha:

Resolução SESA Nº 855 DE 30/06/2020

Art. 1º Determina às indústrias de **abate e processamento de carnes em todas as suas plantas frigoríficas** a adoção de medidas de prevenção e controle da transmissão do SARSCoV-2 **no âmbito do Paraná**

(...)

VIII - Organizar os postos de trabalho de forma que **haja um espaçamento de 2 metros** entre os trabalhadores, associado ao uso de Equipamentos de Proteção Individual recomendados.

VIII.1 - Quando, **em casos excepcionais**, os 2 metros não forem possíveis de serem estabelecidos, máscaras de acetato do tipo face shield e/ou anteparos físicos de material impermeável e transparente, colocados entre os postos de trabalho, devem ser utilizados como estratégias para ampliação das medidas de segurança, **não devendo essa distância ser inferior a 1,5 metros**. [...].

Não havia ilegalidade em tal decisão, portanto, pois amparada em Resolução Administrativa sobre o tema.

Entretanto, referida Resolução foi **revogada em momento posterior pela Res. SESA 913/2020**.

Diante da ausência de determinação legal por parte das autoridades competentes no sentido da distância a ser adotada nos postos de trabalho da área operacional bem como de substrato legal para o distanciamento indicado pelo Ministério Público e determinado em sentença, tem razão a impetrante ao pretender a suspensão da ordem voltada aos distanciamentos constantes nos itens I e II da decisão impetrada.

Com efeito, embora absolutamente justa a preocupação com a pandemia, não devem relegados, entretanto, o perigo de dano irreparável e a ausência de legislação sobre o distanciamento em atividades de produção específicas, como a de frigoríficos e similares, de forma que não se sustenta a penalização imposta pelo juízo impetrado, sem um parecer de autoridade competente, no caso a ANVISA ou suas regionais.

Pedido que se acolhe para cassar a decisão impetrada quanto ao distanciamento de 1,5 metros entre os postos de trabalho como fixado nos itens "I" e "II" da tutela ora atacada.

b) fornecimento diário de máscaras

Foi determinado pelo MM. Juízo impetrado que houvesse fornecimento diário de máscaras a todos os empregados que, trabalhando nos setores produtivos do frigorífico, a distância ombro a

ombro seja inferior a 1,5 metros.

Verifica-se pelos documentos de fls. 658-660 que a impetrante já observa o fornecimento, aos empregados da área operacional, de máscaras especiais do tipo PFF2, principalmente quando estes, por conta da atividade, necessitam trabalhar a menos de um metro de distância dos colegas, bem como a disponibilização de outras máscaras de proteção facial - em número suficiente para troca, visores de acrílico e óculos.

Não há, pois, que se falar em imposição de multa.

Pedido que se acolhe para CASSAR a decisão constante no item "III" da decisão impetrada.

c) testagem combinada em massa

Condenada a proceder os teste RT-PCR e SOROLÓGICO de todos os empregados da empresa que trabalham em um mesmo turno, a contar do prazo de 5 dias da intimação, toda vez que, em um intervalo de 14 dias, for verificada a relação de 1 caso positivo de COVID-19 para cada grupo de 200 empregados, autorizando o retorno ao trabalho apenas após o resultado negativo dos testes, sob pena de multa diária de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por evento de testagem não realizada, a impetrante busca cassar a decisão sob o argumento de que ausente Lei impondo tal conduta.

Tem razão a recorrente ao buscar cassar a determinação primeira, pois não existe ordem legal, tampouco por órgãos competentes, ex vi do artigo 3º da Lei 13.979/2020 impondo, a empregadores do ramo da impetrante, a obrigatoriedade da testagem em massa dos empregados da unidade frigorífica, seja em regime de trabalho presencial ou domiciliar.

Reputo que o intuito das autoridades quando da elaboração da Portaria Conjunta 19/2020, é de que não se mostra razoável obrigar a empresa ao custeio recorrente de testes a todos os empregados, pois, além de da inexistência de lei neste sentido, não há disponibilidade em grande escala desses exames nas redes pública e privada, devendo tais testes serem efetuados de acordo com a normativa do Ministério da Saúde tão somente para as pessoas suspeitas e com expressa e formal recomendação médica.

A decisão primeira, assim, mostra-se contrária ao artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal.

Ressalte-se que a recomendação de testagens em massa pela Organização Mundial da Saúde se dirige aos governos e autoridades públicas de saúde no mundo inteiro, e não aos empregadores ou instituições privadas, pois tais testagens colimam o fornecimento de informações relevantes para a tomada de decisões estratégicas nas políticas públicas destinadas ao combate e contenção da proliferação do novo coronavírus.

A própria Recomendação nº 032/2020 do Conselho Nacional de Saúde é voltada ao Ministério da Saúde, e não aos empregadores, no sentido de que "priorize todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores essenciais, conforme prevê o Decreto Presidencial nº 10.282/2020, em função da natureza das atividades que desempenham em seu trabalho, nas ações estratégicas desse Ministério, quais sejam: (a) campanha nacional de imunização/vacinação contra gripe; (b) disponibilização obrigatória dos equipamentos de proteção individual para execução do labor; e (c) testagem ampla desse segmento da população em relação a infecção do COVID-19 a fim de reduzir riscos e trazer o mínimo de proteção social e sanitária, com vistas a melhorar as condições de trabalho no âmbito das atividades consideradas essenciais durante a pandemia" (<http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1151-recomendacao-n-032-de-05-de-maio-de-2020>).

Assim, eventuais ações de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus relativas à testagem em massa de trabalhadores em setores essenciais da economia, como é o caso da produção de alimentos (inciso XII, do §1º, do art. 3º do Decreto Presidencial nº 10.282/2020, que regulamenta a Lei nº 13.979/2020), devem ser engendradas pelas autoridades públicas de saúde, e não pelos empregadores.

Nos termos da Constituição Federal de 1988, a saúde é um direito de todos e dever do Estado, conforme art. 196, "garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação", não podendo, assim, ser imputado aos empregadores ônus relativos à ações de combate ao novo coronavírus, pois a moléstia dele decorrente não se trata de patologia laboral ou profissional, mas sim, de enfermidade endêmica que pode acometer a todos os cidadãos integrantes de uma comunidade, caracterizando-se, pois, como problema de saúde pública.

Esta Seção Especializada decidiu nesse sentido nos autos do MS 0001604-24.2020.5.09.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador Aramis de Souza Silveira e do MS 0001545-36.2020.5.09.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador Adilson Luiz Funez.

Pedido acolhido para cassar a decisão impetrada quanto aos itens "V" e "VII".

d) retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem

Consta na decisão impetrada que a impetrante deve se abster de exigir o retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem determinada no item anterior, antes dos resultados dos exames, sob pena de multa diária de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por exigência de retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem em massa

Considerados os fundamentos registrados no item "c" deste acórdão, a impetrante não está obrigada a promover as testagens.

Ainda que se reconheça que a reunião dos trabalhadores em um ambiente fechado seja propício à disseminação do vírus, não existe Lei amparando a ordem de que a empresa privada obrigue o trabalhador a fazer o teste e, menos ainda, que banque as despesas, pois a proteção à saúde é um dever do Estado.

Entretanto, para aqueles empregados que tenham sido submetidos aos testes por determinação médica comprovada deverão, é devido o afastamento do trabalho pelo tempo fixado pelo profissional médico que os atender, aplicando-se ao caso a disposição do artigo 60 da Lei 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da lei 605/49.

RECURSO PROVIDO EM PARTE para LIMITAR a proibição de retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, na forma dos artigos 60 da Lei 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da lei 605/49.

e) promover o afastamento de todos os empregados sintomáticos e contactantes, assintomáticos ou pré-sintomáticos

Foi determinado que a impetrante promova o afastamento de todos os empregados sintomáticos e contactantes (equipe ao redor) assintomáticos ou pré-sintomáticos, promovendo a testagem combinada pelos métodos RTPCR e SOROLÓGICO de todos os casos, como condição necessária para retorno ao trabalho antes de 14 dias de afastamento.

Em relação à testagem, não existe amparo legal que obrigue as empresas a exigirem e bancarem os testes.

Já o afastamento dos empregados sintomáticos e contactantes deve ser procedido a partir de atestado médico, pela própria empresa ou outro profissional, na mesma linha do que foi decidido no item "d" acima, diante do que preceituam os artigos 60 da Lei 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da lei 605/49.

Recurso parcialmente provido para LIMITAR a ordem de afastamento apenas dos empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico. A multa em caso de descumprimento é mantida, pois como destacado pela própria impetrante, existe um protocolo de segurança na empresa e caso esse seja seguido à risca não incorrerá em infração e, de consequência, no pagamento das multas. Caso contrário, há de se destacar a importância do bem jurídico tutelado em caso de descumprimento do dever-poder de cautela e proteção que cabe à empresa.

III.ACÓRDÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur; presente o Excelentíssimo Procurador Leonardo Abagge Filho,

representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Henrique de Oliveira Mendonca (Relator), Morgana de Almeida Richa, Ricardo Bruel da Silveira, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Marco Antonio Vianna Mansur, Arion Mazurkevic, Neide Alves dos Santos, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Aramis de Souza Silveira, Ney Fernando Olivé Malhadas e Ilse Marcelina Bernardi Lora; em férias os Excelentíssimos Desembargadores Adilson Luiz Funez e Archimedes Castro Campos Junior, o Excelentíssimo Desembargador Eliazer Antonio Medeiros não proferiu voto neste processo em face da vinculação do Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonca, sustentou oralmente o advogado Paulo Henrique Ribeiro de Moraes inscrito pela parte impetrante; **ACORDAM** os Desembargadores da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER do Mandado de Segurança impetrado por **SEARA ALIMENTOS LTDA.** . No mérito, por igual votação e nos termos da fundamentação, **CONCEDER PARCIALMENTE** a segurança para cassar o ato coator quanto às seguintes obrigações fixadas na decisão às fls. 73-74: **a)** distanciamento entre os trabalhadores nos postos de trabalho - itens "I" e "II" da sentença; **b)** fornecimento diário de máscaras - item "III" da decisão impetrada; **c)** promover a testagem em massa dos trabalhadores - itens "V" e "VII" da decisão primeira; **d)** LIMITAR a proibição de retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, na forma dos artigos 60 da Lei 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da lei 605/49 - item "VI"; **e)** LIMITAR a ordem de afastamento apenas dos empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico - item IV".

Com o devido respeito à parte adversa, mas o próprio Ministério Público do Trabalho admite que a sentença ora recorrida se encontra em descompasso com a decisão proferida por este Regional em sede de mandado de segurança, ao afirmar, em contrarrazões, que "o fato de o Juízo ter prolatado decisão judicial em sentido diverso à decisão proferida em sede de mandado de segurança não resulta em qualquer violação aos princípios da legalidade, da separação dos poderes e da insegurança jurídica, por diversos motivos" (fl. 2.979). Embora se possa argumentar, por exemplo, que a decisão proferida em sede mandado de segurança se baseou em cognição sumária e não detém caráter vinculante, o fato é que a mesma deve ser observada, notadamente em homenagem aos pilares da segurança jurídica e por estarem sendo analisadas as mesmas questões fático-jurídicas já apreciadas pela Seção Especializada deste Regional.

Ademais, a Portaria GM/MS nº 913/2022 do Ministério da Saúde, de 22/04/22, declarou o fim do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novocoronavírus (2019-nCoV) e revogou a

Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Por consequência, as disposições previstas na Portaria Conjunta do Ministério da Economia nº 19, de 18.06.2020, não mais produzem efeitos, consoante disposto no próprio art. 5º do referido ato normativo.

Por fim, destaca-se que este Relator, nos autos da TutCautAnt nº 0000215-33.2022.5.09.0000, consignou, ao conceder efeito suspensivo ao recurso ordinário da Seara, ora apreciado, que "a par de evidenciada a probabilidade do direito, não resta dúvida quanto ao *periculum in mora*, pois o cumprimento das obrigações impostas na sentença, sob pena de multas, poderá impactar seriamente no desenvolvimento das atividades da requerente, com razoável risco de comprometer a regularidade da produção, caso tenha de aguardar o julgamento definitivo da medida cautelar. Por esses fundamentos, deferido a tutela cautelar de urgência para atribuir efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto da sentença prolatada nos autos ACPCiv nº 0001169-80.2020.5.09.0669" (decisão colacionadas às fls. 2.972/2.973 destes autos).

Ante o exposto, dou provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para, nos termos da decisão proferida pela Seção Especializada deste Regional nos autos do Mandado de Segurança, acima transcrita: a) excluir da condenação as seguintes obrigações de fazer: a.1) distanciamento entre os trabalhadores nos postos de trabalho - itens "I" e "II" da sentença de origem; a.2) fornecimento diário de máscaras - item "III" da decisão recorrida; a.3) promover a testagem em massa dos trabalhadores - itens "V" e "VII" da decisão de primeiro grau; e b) limitar as seguintes obrigações: b.1) limitar a proibição de retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, na forma dos arts. 60 da Lei nº 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da Lei nº 605/49 - item "VI" da sentença; e b.2) limitar a ordem de afastamento apenas aos empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico - item "IV" da sentença.

b) multas e limitação temporal

Como visto acima, apesar de excluídas as principais obrigações determinadas à reclamada, permanece obrigada a ré a não permitir o retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, bem como a afastar os empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico.

Portanto, faz-se necessário fixar a multa incidente em caso de descumprimento das obrigações determinadas acima. No tocante às obrigações de itens IV e VI,

impostas na sentença e limitadas por este acórdão, verifica-se que o Juízo *a quo* aplicou, respectivamente, multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia antecipado de retorno para cada empregado (item "IV") e multa diária de R\$ 250.000,00 por exigência de retorno ao trabalho dos empregados submetidos à testagem em massa (item "VI").

Até mesmo em razão da limitação imposta à condenação de primeiro grau, mostra-se necessária também a readequação do valor fixado para as multas. No caso, reputo razoável a fixação de multa no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais) por empregado, por item descumprido, considerando quaisquer das obrigações remanescentes determinadas, valor que se mostra razoável, dada a relevância do bem jurídico tutelado; a capacidade financeira da reclamada e a grande quantidade de trabalhadores envolvida.

De outra parte, não há que se falar em limitação temporal das obrigações de fazer subsistentes, pois decorrem do ordenamento jurídico (arts. 60 da Lei nº 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da Lei nº 605/49 e são de trato sucessivo, a fim de evitar a insegurança jurídica ou lesão a direitos indisponíveis constitucionalmente assegurados como o meio ambiente de trabalho hígido e a redução de riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII, da CF).

Por oportuno, destaca-se que os danos morais coletivos serão apreciados em tópico específico desta decisão, mais adiante, assim como o pedido de exclusão da multa pelo descumprimento da decisão liminar proferida nesta ação civil pública.

Ante o exposto, dou provimento parcial para limitar a multa para o caso de descumprimento das obrigações impostas à reclamada ao importe de R\$10.000,00 (dez mil reais) por empregado, por item descumprido, considerando quaisquer das obrigações remanescentes.

DESCABIMENTO DE MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO LIMINAR CASSADA EM MANDADO DE SEGURANÇA

Eis o teor da decisão recorrida:

"7. Multas pelo descumprimento da decisão liminar

Respeitada a tramitação dessa ação e do Mandado de Segurança interposto no TRT, verifica-se que a liminar concedida na presente demanda (Id 09e3559) teve vigência de 18/12/2020 (certidão Id 63aeb94) até a decisão *ad quem* que a cassou em 10/3/2021 (Id df1653a), cujas penalidades fixadas e devidas a partir do descumprimento das obrigações de fazer pela ré serão apuradas em regular liquidação de sentença, conforme arbitramento naquela

decisão".

Assevera a ré que não pode ser mantido o entendimento segundo o qual é devida a multa por descumprimento de ato coator declarado ilegal e abusivo. Argumenta que "conforme já destacado, a Seção Especializada deste Egrégio TRT cassou parcialmente a decisão liminar nos autos do Mandado de Segurança nº 0001464-87.2020.5.09.0000, por encontrar abusividade e ilegalidade no ato. Obviamente, a abusividade e ilegalidade ocorreram na data de publicação do ato coator e não somente na data de publicação da decisão colegiada. Desta forma, a cassação retroage ao tempo do ato coator, quando a Recorrente sofreu injustificável lesão. Esta é a regra já reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal: o efeito da revogação de liminar é, via de regra, *ex tunc*, retroagindo até a data da concessão da liminar" (fl. 2.938). Entende que não pode ser punida por não cumprir obrigações ilegais. Ao final, requer a reforma "para afastar a aplicação da multa fixada na decisão liminar cassada no Mandado de Segurança nº 0001464-87.2020.5.09.0000" (fl. 2.939).

Depreende-se da certidão de fls. 1.506/1.507 que a ré foi intimada por Oficial de Justiça em 18/12/2020 acerca da decisão liminar proferida nesta demanda, por meio da qual foi determinado o cumprimento de diversas obrigações de fazer e não fazer. A ré impetrou mandado de segurança perante este Regional, como sucedâneo recursal, por meio do qual a liminar referida foi cassada.

Com o devido respeito ao entendimento do Juízo *a quo*, mas não parece adequado cobrar a multa fixada em face de uma decisão que ao final não foi confirmada. Dispõe o art. 537, § 3º, do CPC, "a decisão que fixa a multa é passível de cumprimento provisório, devendo ser depositada em juízo, permitido o levantamento do valor após o trânsito em julgado da sentença favorável à parte". Apesar de permitir o cumprimento provisório da multa, este dispositivo legal deixa claro que o levantamento somente é possível em caso de decisão transitada em julgado favorável à parte, de modo que em caso de decisão final desfavorável os valores devem ser devolvidos à parte adversa, o que permite concluir que em tal situação a multa se torna indevida.

Além disso, de acordo com a doutrina de Fredie Didier:

Se o beneficiário da multa teve negado o seu direito à tutela específica após o trânsito em julgado, o crédito eventualmente executado e satisfeito deverá ser devolvido ao vencedor, eis que a multa não vem resguardar a autoridade jurisdicional, não vem punir, e sim serve para resguardar o direito da parte que pediu sua imposição. Assim, se ao

final não viu certificado o direito que pretendia fosse resguardado, não há porquê receber o valor da multa (DIDIER, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. Curso de direito processual civil. Salvador: Edições Podium. 2007. v. 2, p. 358).

Outrossim, o C. Superior Tribunal de Justiça (STJ) também já decidiu no sentido de ser indevida a execução de multa face a decisão final de improcedência, conforme se depreende da seguinte ementa:

PROCESSO CIVIL - RECLAMAÇÃO - ACÓRDÃO DO STJ QUE CONSIDEROU LEGAL O CORTE NO FORNECIMENTO DO SERVIÇO DE TELEFONIA - EXECUÇÃO PROVISÓRIA MOVIDA POR PARTICULAR COM O ESCOPO DE COBRAR VALORES SUPOSTAMENTE DEVIDOS PELA CONCESSIONÁRIA A TÍTULO DE ASTREINTES - RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. A reclamação é recurso procedimental excepcional, só admitido quando a competência do STJ é desrespeitada ou foi usurpada. 2. O STJ, em recurso especial, considerou legal o corte no fornecimento do serviço de telefonia, restando insubsistente, portanto, a decisão proferida pelo Juízo reclamado que determinou a aplicação de multa diária como medida coercitiva para propiciar a religação de terminal telefônico inscrito em nome do particular. 3. Prosseguimento de execução provisória movida com o escopo de cobrar valores fixados a título de astreintes, que contraria conclusão adotada por acórdão da Segunda Turma do STJ. 4. Reclamação julgada procedente (Rcl 2.817/MA, Rel. Ministra ELIANA CALMON, PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 10/12/2008, DJe 09/02/2009).

Ante o exposto, dou provimento para excluir da condenação o pagamento de multa referente ao interregno entre o deferimento da liminar nesta ação civil pública e sua cassação pelo Juízo *ad quem*.

DANO MORAL COLETIVO

Assim decidiu o Juízo *a quo*:

"3. Indenização por dano moral coletivo

A indenização por dano moral coletivo objetiva a tutela de direitos e interesses transindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos). Surgiu da evolução do próprio conceito de dano moral e a partir do reconhecimento de que uma determinada comunidade é titular de valores que lhe são próprios, não se confundem com a tutela subjetiva individual dos indivíduos que a compõem, como decorrência natural da transformação pela qual passa o Direito, e são de natureza indivisível.

Caracteriza-se pela injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo,

está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.

No plano infraconstitucional, o dano moral coletivo encontra suporte no artigo 6º, VI e VII, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e no artigo 1º, caput e IV, e artigo 13, da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública).

Nesse caso, não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (dano moral *in re ipsa*). A jurisprudência do E. TRT da 9ª Região é nesse sentido:

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. ART. 429 DA CLT. DANO MORAL COLETIVO - A ocorrência de dano moral coletivo tem amparo no artigo 5º, V e X, da Constituição da República, que consagra o princípio da reparação integral, bem como no artigo 129, III, da Constituição, que estabelece como função institucional do Ministério Público a propositura de ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. Já no âmbito infraconstitucional, o dano moral coletivo encontra suporte no artigo 6º, VI e VII, da Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e no artigo 1º, caput e IV, da Lei nº 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública). Esclarece-se que o dano moral coletivo decorre automaticamente da demonstração do próprio fato antijurídico que viola os direitos da coletividade. Em outras palavras, está-se diante de dano moral "in re ipsa", ou seja, que não depende da demonstração de prova do prejuízo, sendo suficiente a comprovação da existência da conduta ilícita do ofensor. No caso, tem-se que a parte ré, por anos, deixou de cumprir a cota para contratação de aprendizes prevista no art. 429 da CLT. Tal fato é comprovado pelas diversas auditorias realizadas por auditores do Ministério do Trabalho, as quais atestam a existência de oferta de aprendizes para contratação nos municípios de Maringá e Paranavaí, bem como a conduta deliberada da empresa ré no sentido de não preencher o número mínimo de vagas da cota de aprendizes. a Lei nº 10.097/2000, que deu a atual redação ao art. 429 da CLT, já existe há quase dezessete (17) anos, sendo que a documentação juntada aos autos pelo MPT demonstra que desde 2006 a empresa ré já vem sendo autuada pelo descumprimento da cota, mas somente após o ajuizamento da ação é que a empresa veio a atuar no sentido de ajustar-se ao referido ditame legal. Note-se que o fato de a ré ter cumprido a cota de contratação de aprendizes após o ajuizamento da presente ação não é o suficiente para isentá-la da responsabilidade pelo ato ilícito praticado ao longo de anos, sob pena de premiar o empregador que descumpra a legislação trabalhista. Pelo contrário, apenas constitui mais um indício de que era plenamente possível preencher a cota de aprendizagem dentro da empresa, que preferiu postergar ao máximo o cumprimento da legislação, até que fosse judicializada a questão. Assim, entendo que a conduta perpetrada pela ré, consistente na prática reiterada em

não cumprir a cota legal, constitui nítida fraude aos direitos sociais do trabalho, com evidente ofensa ao princípio constitucional da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho, constitucionalmente assegurados (arts. 6º e 7º), atingindo valores essenciais de toda a coletividade. Assim, considerando a natureza da ilicitude cometida pela ré, a sua situação econômica, o grau de reprovação social da conduta, o caráter pedagógico da medida, o saneamento da irregularidade, os ditames do art. 944 do CC e os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, arbitro o valor da indenização por dano moral coletivo em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), em favor de entidades que atuam na formação e/ou promoção da aprendizagem, as quais deverão ser indicadas pelo Ministério Público na fase de execução. Recurso do autor ao qual se dá provimento, nesse particular. (TRT-PR-06640-2014-662-09-00-3-ACO-14980-2018 - 1A. TURMA. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Publicado no DEJT em 30-10-2018).

Colhe-se ainda recente decisão do C. TST acerca do tema:

"(...) 7. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. VALOR ARBITRADO. 7.1. O sistemático e reiterado desrespeito às normas trabalhistas - contratação irregular de trabalhadores terceirizados - demonstra que a lesão perpetrada foi significativa e que, efetivamente, ofendeu ('in re ipsa') a ordem jurídica, ultrapassando a esfera individual. 7.2. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. Não consta do acórdão regional, transcrito pela Turma, que a inadimplência tenha se dado por crise econômica da empresa contratada. 7.3. Diante desse quadro, tem-se que a deliberada e reiterada desobediência do empregador à legislação trabalhista ofende a população e a Carta Magna, que tem por objetivo fundamental construir sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). 7.4. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos elementares do contrato de trabalho, indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). 7.5. A referida indenização guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, o perfil financeiro do autor do ilícito, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1519- 95.2013.5.10.0019, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 17/12/2021).

Como já visto em item anterior desta sentença, ao qual se reporta, por brevidade, a preposta da ré admitiu em seu depoimento que "12) considerando o volume de produção exigido na planta e o modelo de trabalho implantado no frigorífico a ré não vê uma alternativa para implantar o distanciamento de 1 metro ombro a ombro, razão pela qual adotou máscaras e face shield; 13) não existe uma razão técnica para

não manter o distanciamento de 1 metro em toda a produção, a motivação é manter a produtividade da unidade".

A preposta da ré também admite que há setores em que não há demarcação do posto de trabalho, como na sala de cortes e setores adjacentes, em que trabalham cerca de 1.000 empregados por turno, sendo que a busca ativa realizada pelo setor médico da ré considera exclusivamente, nesses casos, somente o relato do empregado contaminado, que tem o ônus de informar quem trabalhou ao seu lado, apesar de haver trabalhadores diferentes ao seu lado diariamente, demonstrando a precariedade do sistema de demarcação do posto de trabalho, afastamento de contatantes e busca ativa na ré.

Como visto, a atitude da ré demonstra a total falta de consideração para com seus mais de 3.000 empregados (apenas na unidade de Rolândia), elementos fundamentais no processo produtivo, sem qualquer preocupação em assegurar direitos básicos e elementares de saúde e segurança no trabalho no contexto de uma pandemia global, que somente no Brasil já vitimou mais de 640 mil pessoas.

Não é demais recordar que pelo menos dois trabalhadores da empresa faleceram vitimados por COVID-19, Aparecida S. P. S. - mapeada como contactante de transporte (ônibus) da ré (diagnóstico em 27/7/2020, com óbito em 6/8 /2020, por Infarto Agudo do Miocárdio, Insuficiência Coronariana, Hipertensão Arterial Sistêmica, Covid-19) - e Valdir S., afastado em 27/7/2020 por dois dias (mesma data) e por mais 14 dias em 29/7/2020, internação hospitalar e falecimento em 11/8/2020 (causa da morte: Síndrome respiratória Aguda Grave, Covid-19 confirmado), conforme petição Id. f9fb0f4 - Pág. 2/3

A ré reconhece expressamente que simplesmente não cumpriu (e continua não cumprindo) a legislação preconizada de distanciamento social mínimo, porque essa medida iria afetar negativamente o volume de produção da empresa e prejudicar a produtividade e lucratividade da ré, ou seja, verifica-se que o aspecto econômico-financeiro prevalece em detrimento da proteção à vida e saúde de seus empregados. A conduta omissiva reiterada da ré pode contribuir para o adoecimento dos milhares de trabalhadores da unidade produtiva localizada nesta jurisdição, bem como de seus familiares, e por extensão, trazer riscos evidentes ao Município de Rolândia e à toda a Macrorregião Norte do Paraná, o que contraria sua obrigação constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF).

A ordem social constitucionalmente prevista tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (CF, art. 193); a saúde é direito social (art. 6º) e direito de todos, devendo as políticas sociais visarem à redução do risco de doença e outros agravos (art. 196), tudo isso a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fundamentos constitucionais da nossa República (art. 1º, III e IV, da CF). Além de garantido o direito ao meio ambiente equilibrado, que abrange aspectos naturais,

artificiais e culturais, o que inclui o ambiente de trabalho (art. 225, "caput", e 200, VIII, da CF).

A Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254 /1994 e consolidado no Decreto n. 10.088, de 5/11/2019), com força normativa de supralegalidade, estabelece em seus artigos 16 e 18 que as empresas são obrigadas a garantir a segurança de seus processos produtivos com relação à integridade dos trabalhadores, bem como implementar medidas para minimizar ou elidir os riscos, destacando que: "Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros."

No plano infraconstitucional, dentre outras normas, a CLT destaca que é responsabilidade do empregador "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho" (art. 157, I).

Sabe-se que as normas relativas à saúde no trabalho são de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, e, portanto, de observância indispensável pelo empregador, o que deve ser respeitado e cumprido com total prioridade, na forma do art. 196 da CF.

A exploração de atividade econômica, além de resultados financeiros, atrai encargos sociais, como ônus dessa atividade (art. 2º da CLT), na medida em que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho e deve observar a função social da propriedade (art. 170, CF).

O dano moral caracteriza-se por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não patrimoniais, de difícil mensuração pecuniária, decorrente do excesso, do abuso desnecessário, no tratamento humilhante sofrido pelo empregado. Não se pode restituir a coisa ao seu "status quo ante", porém, serve a reparação pecuniária como uma compensação pelo mal causado, a fim de amenizar os malefícios da lesão perpetrada.

Inexiste uma fórmula matemática para a fixação do valor da indenização, pois, o dano moral em si não pode ser medido. Deve ser levada em consideração a gravidade do dano, a intensidade do sofrimento da vítima, sua personalidade e a possibilidade econômica do empregador, restando evidente que a presente condenação não afetará o desenvolvimento da atividade econômica da ré (com receita líquida de 56,5 Bilhões de reais e lucro bruto de 7,3 Bilhões de Reais, apenas no 1º Trimestre de 2020, como afirmado pela própria empresa em sua apresentação de resultados ao mercado - Id e6925c0, pág. 12).

Considerando esses critérios, dentro dos limites da equitatividade e razoabilidade, evitando-se o valor excessivo e o irrisório pelos argumentos já elencados, acolho o pedido para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, arbitrada em R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), corrigida a partir desta data

(Súmula 439 do C. TST), cuja destinação será decidida oportunamente pelo juízo, em sede de execução".

Afirma a recorrente que "a condenação é absurda e totalmente desarrazoada. Nenhum dos pontos apresentados como fundamento da condenação por dano moral na Sentença se sustentam. Não há ilicitude coletiva, evidentemente. Inversamente do que fundamenta o juízo sentenciante, fato é que restou amplamente comprovados nos autos que a Empresa recorrente adota rigorosos controles e protocolos em todas as suas unidades, de modo que em todas elas os empregados trabalham em ambiente hígido e seguro. Foram apresentados nestes autos todos os documentos relativos aos protocolos adotados pela empresa e não há dúvida sobre sua extensão e critério técnico, além de estar totalmente de acordo com a Portaria Interministerial nº 19/2020. Realizada perícia técnica, em que pese o perito não apresentar uma conclusão, restou evidente o cumprimento pela Reclamada das medidas essenciais de prevenção à contaminação do Covid-19 no interior da empresa" (fl. 2.941). Pelas razões de fls. 2.941/2.949, requer a exclusão da condenação. Sucessivamente, postula a redução do valor arbitrado "sugerindo-se o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em atendimento à legislação aplicável" (fl. 2.949).

A sociedade atual é marcada por relações e conflitos que alcançam dimensões coletivas e exigem a tutela de interesses jurídicos de feição transindividual, ou seja, que não correspondem a apenas um ou a mais sujeitos determinados, mas a uma coletividade de pessoas (integrantes de uma comunidade, consumidores de determinados produtos, grupos ou categorias de trabalhadores, portadores de deficiência, etc.). É o que ocorre com os reconhecidos interesses difusos e coletivos, contemporaneamente valorizados pelo ordenamento jurídico.

Seguindo essa linha de raciocínio, não apenas danos de natureza material devem receber proteção jurídica na medida em que se tem reconhecido a existência de interesses de ordem extrapatrimonial ínsitos a uma coletividade. Nesse aspecto, a ideia de dano moral deixa de ser um equivalente da dor psíquica, exclusivo de pessoas físicas, para significar a violação a valores de considerável relevância na comunidade.

Com efeito, a coletividade, mesmo quando não dotada de personalidade jurídica, possui e titulariza valores morais e um patrimônio ideal que merece proteção, assim reconhecido pelo sistema jurídico no objetivo de atender à sua destinação social, em compasso com as características, os desafios e as necessidades do mundo contemporâneo.

Nessa quadra, o dano moral coletivo é categoria autônoma de dano

que não se identifica com os tradicionais atributos da pessoa humana (dor, sofrimento ou abalo psíquico), mas com a violação injusta e intolerável de valores fundamentais titularizados pela coletividade (grupos, classes ou categorias de pessoas).

Tem a função de: a) proporcionar uma reparação indireta à lesão de um direito extrapatrimonial da coletividade; b) sancionar o ofensor; e c) inibir condutas ofensivas a esses direitos transindividuais.

Se, por um lado, o dano moral coletivo não está relacionado a atributos da pessoa humana e se configura *in re ipsa*, dispensando a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral, de outro, somente ficará caracterizado se ocorrer uma lesão a valores fundamentais da sociedade e se essa vulneração ocorrer de forma injusta e intolerável.

Na esfera do Direito do Trabalho, doutrina e jurisprudência também reconhecem a possibilidade de lesões ao patrimônio moral de uma coletividade, sendo oportuno mencionar a autorizada advertência de Xisto Tiago de Medeiros Neto:

Afirma-se, então, que o reconhecimento jurídico do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema da responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, não subordinada à esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade, que lhes são próprios, e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade dos seus membros.

(...)

Resta evidente, com efeito, que, diante de uma conduta ilícita que fira interesse não patrimonial, do qual titular uma determinada coletividade (em maior ou menor extensão), configurar-se-á dano passível de reparação, sob a forma adequada a esta realidade jurídica peculiar aos direitos transindividuais. É relevante anotar, também, que, nos casos de danos coletivos pode-se vislumbrar a eventual presença de efeitos negativos que o ato lesivo possa gerar, em relação a determinadas coletividades de pessoas, como repulsa, abalo ou consternação.

Todavia, é de absoluta importância ressaltar que a caracterização do dano moral coletivo não se vincula nem se condiciona à observação ou demonstração efetiva de tais efeitos negativos, visto que constituem eles, mesmo quando perceptíveis coletivamente, mera consequência do dano produzido pela conduta do agente, não se apresentando, evidentemente, como pressuposto para a sua

configuração.

Nesta quadra, deve-se ter em consideração não as eventuais consequências negativas do dano verificado, mas sim, propriamente, a violação do direito que o produz. Com efeito, assenta-se que a configuração do dano moral coletivo independe de qualquer afetação ou abalo à integridade psicofísica da coletividade" (Dano moral coletivo. São Paulo: LTr, 4ª edição, 2014, págs. 160/161).

Em alentado estudo a respeito do dano moral coletivo trabalhista, Thereza Cristina Gosdal, hoje eminente Desembargadora deste Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, fazendo referência a José Felipe Ledur, assinala que o *caput* do art. 170 da CF estabelece uma conexão entre a dignidade assegurada no inciso III do seu art. 1º e o direito do trabalho, esclarecendo:

"(...) A existência digna está ligada ao princípio da valorização do trabalho. O acesso ao trabalho decente, em condições aceitáveis e justamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a ordem pública e o interesse coletivo" (Dano Moral Coletivo Trabalhista e o Novo Código Civil, *in* O impacto do novo Código Civil no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2003, p. 209).

Revela-se, a bem ver, que a ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos, é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade.

No caso dos autos, as principais obrigações determinadas à reclamada nesta ação civil pública foram cassadas na decisão proferida pela Seção Especializada deste Regional em sede de mandado de segurança, a qual foi ratificada por esta Turma neste acórdão, razão por que entendo não estar configurado dano moral coletivo passível de indenização, nos termos acima definidos.

Não obstante a manutenção de algumas obrigações impostas à ré (permanece a proibição de retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, bem como a ordem de afastamento dos empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico), não há notícias acerca do descumprimento deliberado da reclamada no que tange a tais obrigações, de modo a vulnerar valores fundamentais da sociedade, de forma injusta e intolerável. Por conseguinte, concluo não haver elementos plausíveis para justificar a condenação imposta, ainda mais em tão elevada quantia (o Juízo *a quo* fixou a indenização por danos morais coletivos em R\$ 10.000.000,00 - dez milhões de reais).

Assim, dou provimento para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais coletivos.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Bruel da Silveira, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Luiz Eduardo Gunther, sustentou oralmente o advogado Paulo Henrique Ribeiro de Moraes inscrito pela parte recorrente; sustentou oralmente a Exma. Procuradora Viviane Dockhorn Weffort; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA** e das contrarrazões, bem como dos documentos de fls. 3.020/3.191, como subsídio jurisprudencial. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: a) excluir da condenação as seguintes obrigações de fazer: a.1) distanciamento entre os trabalhadores nos postos de trabalho - itens "I" e "II" da sentença de origem; a.2) fornecimento diário de máscaras - item "III" da decisão recorrida; e a.3) promover a testagem em massa dos trabalhadores - itens "V" e "VII" da decisão de primeiro grau; b) limitar as seguintes obrigações: b.1) limitar a proibição de retorno ao trabalho àqueles empregados que, submetidos ao teste por ordem médica, apresentem o atestado determinando o afastamento, na forma dos arts. 60 da Lei nº 8.213/91 e 6º, § 1º, "f" da Lei nº 605/49 - item "VI" da sentença; e b.2) limitar a ordem de afastamento apenas aos empregados sintomáticos e contactantes, cuja confirmação ocorra mediante atestado médico - item "IV" da sentença; c) limitar a multa para o caso de descumprimento das obrigações impostas à reclamada ao importe de R\$10.000,00 (dez mil reais) por empregado, por item descumprido, considerando quaisquer das obrigações remanescentes; d) excluir da condenação o pagamento de multa referente ao interregno entre o deferimento da liminar e sua cassação pelo Juízo *ad quem*; e e) excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais coletivos. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas reduzidas, pela reclamada, para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), calculadas sobre o novo valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Intimem-se.

Curitiba, 14 de setembro de 2022.

RICARDO BRUEL DA SILVEIRA
Relator

tms



Assinado eletronicamente por: **[RICARDO BRUEL DA SILVEIRA]** - 7885b73
<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo