

Vistos.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por __ - Segurança Patrimonial Ltda. em face de decisão proferida pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, nos autos da ação civil coletiva nº 0020269.26.2020.5.04.0001, ajuizada por Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul, ora litisconsorte.

A decisão atacada está assim fundamentada (ID. ac2715d - Pág. 2-5):

Vistos, etc.

Trata-se de ação coletiva ajuizada pelo SINDICATO PROFISSIONAL DOS VIGILANTES, EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA E DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE SEGURANÇA, VIGILÂNCIA, SEGURANÇA PESSOAL, CURSOS DE FORMAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO DE VIGILANTES, SIMILARES E SEUS ANEXOS E A FINS DE PORTO ALEGRE, REGIÃO METROPOLITANA E BASES INORGANIZADAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDI VIGILANTES DO SUL em face de __ SEGURANÇA PATRIMONIAL LTDA -ME, requerendo, em sede de tutela de urgência, condenação da ré em diversas obrigações de fazer e não fazer, visando prevenção da saúde dos trabalhadores substituídos frente ao risco do corona vírus. Juntou documentos.

Analiso.

O art. 300 do CPC dispõe que "A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo".

No caso, a necessidade primordial de proteção à vida e à saúde dos substituídos em face da pandemia do corona vírus é pressuposto autorizador da concessão da tutela de urgência, independentemente da oitiva da parte contrária.

Idêntica matéria já foi devidamente analisada pelo MM. Juiz RAFAEL FIDELIS DE BARROS, nos autos da ação coletiva 0020255-82.2020.5.04.0020 ajuizada pelo mesmo sindicato em face de outra empresa de vigilância, motivo pela qual peço vênia para transcrever os fundamentos e adotá-los como razões de decidir, em função do princípio da celeridade:

"3. O caso dos autos está diretamente relacionado à pandemia do coronavírus (COVID-19) que assola a humanidade e agrava diariamente o quadro da saúde pública no país. É de conhecimento público e é notória a situação enfrentada no Brasil, motivo pelo qual políticas públicas estão sendo traçadas pelos órgãos governamentais para conter o avanço da pandemia. Nesse contexto, é evidente a probabilidade do direito e o perigo de dano, visto que a ausência de equipamentos de proteção individual pode custar à saúde dos profissionais que atuam na segurança dos estabelecimentos contratantes da reclamada. Além disso, estatísticas demonstram diariamente o aumento da mortalidade, especialmente daquelas pessoas maiores de 60 anos e que possuem alguma enfermidade prévia, como hipertensão arterial ou diabetes, por exemplo. A Lei nº 13.979/2020 dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência pública de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

No dia 19 de março de 2020, o Governador do Estado do Rio Grande do Sul declarou estado de calamidade pública em todo o território do Estado do Rio Grande do Sul através do Decreto nº 55.128/2020. O referido diploma legal vem sofrendo alterações em razão do aumento dos infectados e óbito. A última alteração ocorreu com o Decreto nº 55.150 publicado em 28 de março de 2020.

Evidente, desta forma, que os profissionais que trabalham na segurança, que é atividade essencial, precisam de equipamentos de proteção individual suficientes e básicos para atuar. Importante preservar a saúde dos profissionais e evitar o avanço da disseminação da doença.

Em relação aos profissionais que possuem mais de 60 anos e comprovada enfermidade crônica, estes devem ser afastados imediatamente das suas atividades presenciais, tendo em vista o alto risco de letalidade. Ademais, o Decreto nº 20.529, publicado pelo Prefeito de Porto Alegre, em 25 de março de 2020, determinou a abordagem individual e coletiva para orientação do isolamento domiciliar de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos para o enfrentamento da emergência de saúde pública.

Com relação à atividade de controle de temperatura de pessoas, vale registrar que a Agência Nacional de Vigilância Sanitária - Anvisa publicou, em 23 de março de 2020, a Nota Técnica nº 30, a respeito do controle de temperatura como método de triagem de casos suspeitos da COVID-19 em pontos de entrada no país, como ora se transcreve:

'O mecanismo de transmissão do SARS-COV-2 ainda não foi totalmente elucidado, contudo estudos já apontaram transmissão do vírus mesmo durante a fase assintomática da doença. Desta maneira, a triagem em viajantes utilizando parâmetro único, como temperatura, não é recomendada, devido à falta de sensibilidade dessas medidas na identificação de viajantes infectados e/ou assintomáticos.

Importante informar que a Anvisa, juntamente com o Ministério da Saúde, estados e municípios vêm adotando medidas para monitoramento e aprimoramento das ações de resposta à pandemia da COVID-19.

Ressaltamos ainda que os gestores estaduais, municipais e distritais que ainda assim tenham interesse em aplicar a medida, deverão executá-la garantindo pessoal e meios próprios para realizar a ação de triagem, avaliação clínica e encaminhamento dos viajantes abordados à unidade de saúde. Destaca-se que as equipes da Anvisa, do posto médico e ambulâncias dos aeroportos estarão atendendo a viajantes de acordo com o Plano de Contingência pactuado no aeroporto. Informamos, ainda, que a atividade de triagem deverá ocorrer fora das áreas de acesso restrito do aeroporto e portanto deverá ser pactuada com a administradora do aeródromo quanto à localização da aplicação da medida'.

Portanto, conforme a Nota Técnica da Anvisa, o controle de temperatura não é recomendada como parâmetro único de triagem, além de dever ser realizada por pessoal específico, com métodos próprios e em local adequado. Esta atividade, pois, caso venha a ser executada, deve ser cumprida por agentes de saúde pública, profissionais habilitados e com conhecimento técnico para avaliar e dar o correto encaminhamento, de acordo com os protocolos de saúde, o que, por certo, não é o caso dos trabalhadores representados pelo sindicato autor da ação.

Em resumo, a atividade de controle de temperatura, ao ser realizada por quem não possui conhecimento técnico específico, como é o caso dos vigilantes, se constitui em atividade de risco, favorecendo a contaminação e a disseminação da doença sabidamente contagiosa.

Por fim, ressalto que inviável a notificação da parte contrária para manifestação, considerando a gravidade da situação e a necessidade de proteção imediata dos empregados da ré.

4. Em razão do exposto, a antecipação DEFIRO de tutela [...]".

Acresço que, no mesmo sentido, são as recomendações dispostas na NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020, do PGT/CODEMAT/CONAP do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, que nos seus itens 3 e 4 estabelecem medidas de proteção para o exercício das atividades laborais, bem como recomenda afastamento dos trabalhadores em situação de risco de saúde.

Desse modo, considerando os fundamentos acima delineados, defiro o pedido de tutela de urgência para condenar a ré nas seguintes obrigações, sob pena de pagamento de multa diária de R\$1.000,00 (um mil reais) em por infração por trabalhador prejudicado, em favor da Secretaria Municipal de Saúde:

OBRIGAÇÕES DE FAZER:

1 - em relação ao trabalhadores do grupo de risco, quais sejam, pessoas acima de 60 anos idade, gestantes, diabéticos, lactantes, asmáticos, com problemas cardíacos e/ou respiratórios, permitir que possam cumprir a jornada de trabalho em casa, sem prejuízo da

remuneração/salário; em não havendo atividade compatível, sejam-lhes concedida licença remunerada;

2 - em relação aos demais trabalhadores:

2.1 - fornecer e entregar EPI's, nos postos de trabalho, de imediato, em número suficientes e de forma gratuita: álcool em gel 70%, máscaras faciais de proteção, luvas, entre outros que visem a proteção do trabalhador;

2.2 - estabelecer imediatamente um programa de orientação sobre as medidas preventivas contra o Covid-19 e divulgar a todos os seus empregados;

2.3 - implementar imediatamente o rodízio de trabalhadores e, em não havendo local/posto para encaminhar o trabalhador, conceder aos mesmos dispensa remunerada, mediante comprovante por escrito ao trabalhador ou mesmo por mensagem pelo aplicativo whatsapp; 2.4 - garantir ambiente de trabalho, incluindo os alojamentos e vestiário, arejado e higienizado, tanto em suas dependências como no local de trabalho prestado de forma terceirizada nas dependências de suas contratantes, com uso de álcool 70% ou água sanitária nas superfícies e objetos utilizados pelos trabalhadores;

2.5. garantir e fiscalizar que cada trabalhador mantenha, no mínimo, um metro e meio de distância entre si;

OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER:

3- abster-se de exigir que seus empregados façam qualquer tipo de controle de temperatura das pessoas que ingressarem em suas dependências ou nas dependências das contratantes.

Intimem-se as partes, sendo a parte autora por seu procurador.

A ré deverá ser notificada, por oficial de justiça, em caráter de URGÊNCIA, facultando-se à parte autora dar conhecimento desta decisão à parte adversa por seus próprios meios.

Intime-se o MPT, nos termos do art. 92 da Lei 8.078/90.

Após, aguarde-se a oportuna retomada da fluência dos prazos processuais para inclusão do feito em pauta (Portarias nº 1.157/2020 e 1.268/2020, Resolução Administrativa nº 06/2020 do TRT4 e

Ato Conjunto CSJT-GP-VP-CGJT 001 /220).

Daniela Meister Pereira

Juíza do Trabalho Substituta

PORTO ALEGRE/RS, 03 de abril de 2020.

(sublinhados/negritados no original)

Em razão de pedido de reconsideração na ação subjacente feito pela demandada, ora impetrante, a autoridade dita coatora reformulou em parte sua decisão, nestes termos (ID. 926947e):

Vistos, etc.

Mantendo a decisão anterior, ressalvadas as observações abaixo, por seus próprios fundamentos, na qual são citadas as legislações próprias que o Juízo entende aplicáveis ao presente caso.

Além disso, acresço que, amparando todas as medidas determinadas na decisão, aplica-se o princípio da precaução do direito ambiental do trabalho.

Ainda, quando a ré invoca que medidas preventivas já foram tomadas pela empresa (fornecimento de EPIs, informativos pelo SEMST, distanciamento mínimo, não contato com documentos, papéis, etc) ou que jamais determinou que empregados meçam temperatura de pessoas reforça que a decisão não terá efeito negativo ou desproporcional na sua atuação e na atuação de seus empregados.

Com relação às máscaras, registro que já houve mudança de entendimento e determinação pelo Ministério da Saúde no sentido do seu uso, mesmo por pessoas sem sintomas, conforme amplamente divulgado na mídia nacional nas últimas horas. Nesse sentido,

<https://www.saude.gov.br/noticias/agenciasaude/46645-mascaras-caseiras-podem-ajudar-na-prevencao-contra-o-coronavirus> (acessado em 07/04/2020, às 11h55min).

Contudo, revejo a decisão quanto ao uso de luvas, considerando as atuais recomendações a respeito do Ministério da Saúde. Logo, excluo do item 2.1 a obrigatoriedade da ré de conceder luvas aos seus empregados.

Quanto à substituição do uso de álcool gel por higienização com água e sabão, logicamente a medida já se encontra abrangida na decisão anterior, no item 2.1 quando determina "entre outros [equipamentos] que visem a proteção do trabalhador", de modo que desnecessárias outras colocações a respeito.

No caso de impossibilidade de fornecimento de EPIs por ausência de materiais disponíveis para compra no mercado, a ré deverá comprovar suas alegações nos autos, para as ponderações necessárias.

Com relação ao afastamento de empregados do grupo de risco, que não possam executar suas atividades remotamente, acresço à decisão que a ré poderá substituir o afastamento remunerado por férias ou elaboração de acordo individual para a suspensão contratual, nos termos da Medida Provisória 936, observado o determinado na decisão proferida em 06/04/2020 pelo C. STF nos autos da Medica Cautelar na ADIN 6.363 - DF, que assim dispõe: "Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que "[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração", para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes" (grifei). Com relação à aplicação de multa cominatória, mantenho-a, nos termos do art. 536, §1º, do CPC/2015, sem prejuízo de eventual revisão do seu valor, nos termos do art. 537, §1º, do CPC/2015. Eventual fator excludente de culpabilidade poderá ser analisado no momento oportuno.

No tocante à abrangência territorial, a decisão afeta todos os empregados da ré, em todo o Estado do Rio Grande do Sul, pertencentes à categoria representada pelo sindicato autor. Eventual representação de empregado por sindicato diverso da parte autora fica a cargo da empresa comprovar nos autos.

Intimem-se.

Após, cumpra-se.

Daniela Meister Pereira

Juíza do Trabalho Substituta

PORTO ALEGRE/RS, 07 de abril de 2020.

(sublinhados no original)

A impetrante, em síntese, insurge-se contra (ID. 00aff45 - Pág. 4):

- "a) Obrigaçao de fornecimento de máscaras, ainda que caseiras;*
- b) Obrigaçao de afastamento remunerado dos empregados que se enquadram no grupo de risco;*
- c) Valor excessivo da multa que foi arbitrada, ainda que a magistrada possa reconsiderar amesma;*
- d) implementar imediatamente o rodízio de trabalhadores e, em não havendo local/posto para encaminhar o trabalhador, conceder aos mesmos dispensa remunerada;".*

Como causa de pedir, a impetrante sustenta que: a) atua no ramo de terceirização de serviços de vigilância no Estado do Rio Grande do Sul, sendo que a tutela de urgência deferida pode inviabilizar sua atividade e

ocasionar a demissão de seus 1.705 empregados, caso mantidas as obrigações impostas na origem, as quais se encontra impossibilitada de cumprir, acarretando grande prejuízo à coletividade; **b)** suas atividades são consideradas essenciais, nos termos do art. 3º, § 1º, III, do Decreto Federal nº 10.282/2020, bem como do art. 17, § 1º, III, do Decreto Estadual nº 55.154/2020; **c)** a Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento do COVID-19, determina o isolamento apenas de pessoas contaminadas, assim como a quarentena somente de pessoas com suspeita de contaminação; **d)** já incentivou e implementou medidas para fins de resguardar a segurança e saúde de seus empregados, ao contrário do alegado pelo sindicato, e tem se esforçado para manter os empregos e salários nesse momento de crise existente no país; **e)** pela própria natureza da profissão, os vigilantes não trabalham em contato físico com o público, não manuseiam papéis, dinheiro ou documentos de qualquer natureza, e já determinou a observância de distanciamento social superior a dois metros entre todos seus empregados; **f)** os vigilantes atuam preponderantemente de forma isolada, em guaritas, com raro contato com o público, principalmente em razão da interrupção das atividades de boa parte dos locais de trabalho, e são sempre orientados a seguir as recomendações de higiene e saúde repassadas pelas autoridades competentes para tanto; **g)** em relação ao fornecimento de EPI's, não há máscaras de proteção facial em quantidade suficiente no mercado, nem mesmo para os empregados da saúde que estão na linha de frente do combate ao COVID-19, e o seu uso contraria as recomendações das autoridades competentes, inclusive da própria OMS; **h)** a decisão que determinou a utilização de máscaras por profissionais saudáveis fora da área da saúde, não contaminados ou sem suspeita de contaminação, não possui embasamento científico sólido e seguro e certamente irá prejudicar os próprios profissionais da saúde, em razão do consumo inadequado dos EPI's por outros setores da sociedade; **i)** no que diz respeito à realização de rodízio entre os empregados, a grande maioria dos seus vigilantes já trabalha em regime de escala 12x36 e não há como trabalharem em outro tipo de rodízio, pois são essenciais à atividade de segurança; **j)** quanto à determinação de afastamento compulsório dos empregados que fazem parte do grupo de risco do coronavírus e que não apresentam sintomas da doença, com a obrigação de o empregador permanecer pagando os salários, a decisão não possui amparo legal e afronta o princípio da legalidade (art. 5º, II, da CF); **k)** presta serviços de segurança em diversas agências da Caixa Econômica Federal, e se não houver vigilante em alguma agência ela não pode abrir suas portas; **l)** no tocante à multa aplicada, o seu valor deveria guardar alguma correspondência com o valor da obrigação, nos termos do art. 412 do Código Civil, a fim de não proporcionar enriquecimento sem causa do credor da multa; **m)** no caso, é razoável que a multa fique limitada ao valor mensal de R\$ 500,00 por vigilante e ao teto mensal de R\$ 50.000,00, e que tivesse um prazo razoável para cumprir as obrigações impostas.

Por tais razões, a impetrante requer *"A concessão da medida liminar, "inaudita altera" parte, a fim de determinar à autoridade coatora que se abstenha de exigir da impetrante o fornecimento de máscaras para todos os vigilantes, que se abstenha de exigir o afastamento remunerado dos empregados que fizerem parte do grupo de risco da Covid-19, que se abstenha de exigir da impetrante o rodízio de seus empregados sob pena de afastamento remunerado, que seja reduzido o valor da multa que foi arbitrada e que a mesma seja limitada ao valor mensal de R\$500,00 por vigilante e ao teto mensal de R\$50.000,00, concedendo à mesma prazo razoável para implantação das medidas remanescentes."* (sublinhei).

Ao final, a impetrante requer a concessão em definitivo da segurança.

Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00.

É o relatório.

Decido.

O presente mandado de segurança foi impetrado em regime de plantão, tendo o procurador da impetrante contatado previamente a Secretaria desta 1ª Seção Especializada em Dissídios Individuais para o exame da medida em caráter de urgência.

Passo a decidir conforme os pontos destacados pela impetrante ao ID. 00aff45 - Pág. 4, apenas alterando a sua ordem de apresentação.

a) "Obrigação de fornecimento de máscaras, ainda que caseiras"

Quanto ao fornecimento de máscaras pela impetrante, o decisão atacada assenta que "*houve mudança de entendimento e determinação pelo Ministério da Saúde no sentido do seu uso, mesmo por pessoas sem sintomas, conforme amplamente divulgado na mídia nacional nas últimas horas.*"

De fato, conforme se verifica no *site* da Ministério da Saúde, apontado na decisão de origem, "*Máscaras caseiras podem ajudar na prevenção contra o Coronavírus*", de sorte que tal órgão "*orienta a produção de modelos simples, de pano, que também funcionam como barreiras na propagação da doença.*"

A orientação de produção de máscaras "caseiras", feitas de pano, é reflexo da escassez de máscaras descartáveis no mercado, realidade que já era previsível há algumas semanas, inclusive com os prejuízos que agora afetam diretamente os profissionais da área da saúde, conforme notícias que dão conta da ausência desse tipo de EPI em diversos hospitais. Não supreende, assim, que a impetrante tenha trazido aos autos declarações emitidas por três fornecedores distintos, os quais referem o desabastecimento do equipamento e inclusive de sua matéria prima, bem como a necessidade de destinação do estoque existente a entidades e serviços de saúde.

De outra parte, não obstante a orientação do Ministério da Saúde pela produção de máscaras "caseiras", a Organização Mundial de Saúde (OMS), segundo recomendação datada de 06.04.2020 ("*Advice on the use of masks in the context of COVID-19*" - ID. c7223e3), adverte que as máscaras deveriam ser reservadas apenas aos profissionais da área da saúde, esclarecendo ainda que o uso pelas demais pessoas pode acarretar negligência quanto à adoção de outras práticas essenciais, como a higienização das mãos e o distanciamento físico, levando também a toques no rosto e nos olhos, o que resultaria em infortúnios desnecessários.

Considerando esse cenário (que envolve a escassez de máscaras descartáveis e a difusão de orientações técnicas conflitantes), e sem olvidar que a impetrante possui um contingente de mais de 1.700 empregados - quantitativo expressivo que tornaria ainda mais difícil o fornecimento do EPI em comento, sobretudo quando da necessidade de sua reposição/substituição -, tenho que se mostra pertinente, ao menos por ora, a suspensão da decisão atacada, o que não impede, diga-se, que os trabalhadores que entendam por bem seguir a orientação do Ministério da Saúde providenciem e façam uso de máscaras caseiras.

Portanto, defiro a medida liminar, suspendendo a decisão atacada, no aspecto.

b) "Implementar imediatamente o rodízio de trabalhadores e, em não havendo local/posto para encaminhar o trabalhador, conceder aos mesmos dispensa remunerada"

O ato atacado determinou à impetrante o cumprimento de obrigação de fazer consistente em "*implementar imediatamente o rodízio de trabalhadores e, em não havendo local/posto para encaminhar o trabalhador, conceder aos mesmos dispensa remunerada, mediante comprovante por escrito ao trabalhador ou mesmo por mensagem pelo aplicativo whatsapp;*".

A impetrante, conforme Cláusula 5^a do seu contrato social (ID. 325958d - Pág. 2), tem por objeto "*a prestação de serviços de vigilância patrimonial, exercida dentro dos limites urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de garantir a incolumidade física das pessoas e a integridade do patrimônio no local, ou nos eventos sociais.*"

Não há dúvidas, assim, de que as suas atividades são consideradas essenciais, nos termos do art. 3º, § 1º, III, do Decreto Federal nº 10.282/2020, bem como do art. 17, § 1º, III, do Decreto Estadual nº 55.154/2020, *in verbis*:

"Art. 3º. As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º.

§ 1º. São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

[...]

III - atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos;" (sublinhei)

"Art. 17. As medidas estaduais e municipais para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo COVID-19 (novo Coronavírus) deverão resguardar o exercício e o funcionamento das atividades públicas e privadas essenciais, ficando vedado o seu fechamento.

§ 1º. São atividades públicas e privadas essenciais aquelas indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim consideradas aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

[...]

III - atividades de segurança pública e privada, incluídas a vigilância, a guarda e a custódia de presos;" (sublinhei)

Desse modo, fazendo uso das palavras da própria impetrante, visto se tratar de realidade consabida, "A grande maioria dos vigilantes da impetrante já trabalham em regime de escala 12x36 e não há como trabalharem em outro tipo de rodízio, pois são essenciais à atividade de segurança."

Ademais, ainda que em alguns postos de trabalho sejam praticadas outras modalidades de jornada, não há como implementar o sistema de rodízio determinado na origem sem que haja riscos à manutenção das atividades prestadas pela impetrante, as quais, consoante já demonstrado, possuem natureza essencial e devem ser resguardadas quanto ao seu exercício e funcionamento.

Portanto, entendo pela necessidade de suspensão da decisão atacada, sendo o caso de deferimento da medida liminar requerida, no aspecto.

c) "Obrigação de afastamento remunerado dos empregados que se enquadram no grupo de risco"

A decisão atacada impôs à impetrante o cumprimento da seguinte obrigação:

"OBRIGAÇÕES DE FAZER:

1 - Em relação ao trabalhadores do grupo de risco, quais sejam, pessoas acima de 60 anos idade, gestantes, diabéticos, lactantes, asmáticos, com problemas cardíacos e/ou respiratórios, permitir que possam cumprir a jornada de trabalho em casa, sem prejuízo da remuneração/salário; em não havendo atividade compatível, sejam-lhes concedida licença remunerada;" (sublinhados no original)

Posteriormente, em razão do pedido de reconsideração feito pela impetrante, sobreveio, de forma complementar, a seguinte decisão (ID. 926947e):

"Com relação ao afastamento de empregados do grupo de risco, que não possam executar suas atividades remotamente, acresço à decisão que a ré poderá substituir o afastamento remunerado por férias ou elaboração de acordo individual para a suspensão contratual, nos termos da Medida Provisória 936, observado o determinado na decisão proferida em 06/04/2020 pelo C. STF nos autos da Medica Cautelar na ADIN 6.363 - DF, que assim dispõe: "Isso posto, com fundamento nas razões acima expostas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art.

11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que "[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração", para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inérvia em anuência com o acordado pelas partes" (grifei).
[...]

No tocante à abrangência territorial, a decisão afeta todos os empregados da ré, em todo o Estado do Rio Grande do Sul, pertencentes à categoria representada pelo sindicato autor. Eventual representação de empregado por sindicato diverso da parte autora fica a cargo da empresa comprovar nos autos. (sublinhados no original)

Insurgindo-se contra o ato atacado, a impetrante sustenta que "não existe no ordenamento jurídico pátrio, até o presente momento, qualquer previsão legal determinando a empresa afaste pessoas não infectadas acima de 60 anos ou com outros fatores de riscos, mediante licença remunerada ou trabalho home-office (incompatível com a função de vigilante)", aduzindo ainda que "Nenhuma das legislações citadas na fundamentação da liminar deferida, contém tal previsão, o que demonstra a falta de amparo legal da determinação em questão, em nítida afronta ao art. 5º, II, da CF, o qual consagra o Princípio da Legalidade!".

Com razão, no ponto. Todavia, não se pode olvidar o comando legal disposto nos arts. 140, *caput*, e 375 do CPC, tampouco aquele contido no art. 8º da CLT, respectivamente:

"Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico." (sublinhei)

"Art. 375. O juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial." (sublinhei)

"Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público." (sublinhei)

Destarte, ainda que inexista disciplina legal acerca do tópico em comento, cumpre decidir a matéria trazida à apreciação do Poder Judiciário, segundo os critérios dispostos no precitado art. 8º da CLT e de acordo com as regras de experiência comum adquiridas pela observação do que ordinariamente acontece.

Pois bem.

Conforme é mencionado na inicial do presente *writ*, as atividades desempenhadas pela impetrante se dão à luz de realidades distintas, conforme as variadas condições ambientais dos postos de prestação de serviços, "[...] como por exemplo, [em] universidades, [onde] o risco de contaminação é mínimo no presente momento, pois os vigilantes atuam preponderantemente de forma isolada, em guaritas, com raro contato público, principalmente em razão da interrupção das atividades normais desses locais, sempre sendo orientados a seguir as recomendações de higiene e saúde repassadas pelas autoridades competentes para o presente momento (higienização contínua, distanciamento social etc). Além disso, trata-se de prestação de serviços que ocorre em diversos municípios do Estado do Rio Grande do Sul.

Nessas condições, e sabendo-se que as atividades da impetrante não comportam trabalho em sistema de *home office*, entendo que, não obstante respeitável o entendimento adotado na origem, a imposição de

licença remunerada a todos aqueles que fazem parte de grupos de risco, de forma indiscriminada, revela-se excessiva e desarrazoada, porquanto desconsidera a multiplicidade de condições ambientais existentes nos postos de trabalho e não atenta para o município em que ocorre a prestação laboral.

Nesse passo, atento a todos os bens jurídicos envolvidos e às circunstâncias do caso, e com vistas à preservação da saúde dos trabalhadores e também da continuidade dos serviços considerados essenciais, tenho que a obrigação de conceder licença remunerada deve subsistir (sem prejuízo da concessão de férias ou da suspensão contratual), restringindo-se, porém, segundo um juízo de razoabilidade, aos empregados que se ativam no âmbito de municípios que apresentem casos confirmados de pessoas acometidas de COVID-19, segundo dados da Secretaria de Saúde do Estado, e ainda assim somente quando não for possível o labor em ambientes isolados (sem circulação normal de pessoas) ou resguardados (a exemplo de locais com guaritas ou assemelhados), observado o fornecimento de alternativa ao transporte público para o deslocamento do empregado no trajeto casa-trabalho-casa.

Por oportuno, quanto à manutenção do labor de pessoas pertencentes a grupos de risco desde que implementados certos cuidados, cumpre destacar que já há precedentes deste Colegiado, inclusive envolvendo ambientes hospitalares, onde o risco de contágio é significativamente maior. Veja-se:

Nesse contexto, entendo que a decisão mais adequada ao caso, neste momento, é o afastamento do trabalho dos substituídos que pertencem ao grupo de risco mais suscetível ao Coronavírus (descrito na liminar concedida na ação matriz) e que tenham contato direto com pacientes e/ou objetos e vestimentas de qualquer tipo de paciente atendido pela impetrante, e a manutenção no trabalho dos substituídos pertencentes a grupo de risco cujas tarefas sejam administrativas ou que não impliquem em contato direto com pacientes e/ou objetos e vestimentas de pacientes de qualquer tipo.

Há elementos, portanto, que evidenciam a probabilidade do direito buscado pela impetrante, bem como o perigo do dano e o risco ao resultado útil da ação subjacente, nos termos da norma do art. 300 do CPC, entendendo-se, pois, pela existência do direito líquido e certo da impetrante.

Pelo exposto, reputo presentes os requisitos do art. 7º, III, da Lei 12.016/09 e DEFIRO A LIMINAR REQUERIDA para cassar em parte a liminar proferida na ação subjacente nº 0020177-61.2020.5.04.0611, e para autorizar que a impetrante mantenha seus empregados substituídos, pertencentes ao grupo de risco (descrito na liminar deferida na ação matriz), em atividade laboral cujas tarefas sejam administrativas ou que não impliquem em contato direto com pacientes e/ou objetos e vestimentas de pacientes de qualquer tipo. Mantendo o valor da multa fixada no ato coator em caso de descumprimento. Porém, amplio o prazo de 72h para 5 dias para que a impetrante cumpra a decisão, a contar do recebimento da intimação expedida na ação matriz para cumprimento daquela liminar (30/03/2020, às 18h45min).

(Decisão: 0020544-75.2020.5.04.0000 (MSCiv) - Redator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO - Órgão julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais - Data: 02/04/2020) (sublinhei)

Portanto, tenho que em relação aos trabalhadores integrantes de grupos de risco, a decisão atacada comporta suspensão parcial, a fim de que a imposição de licença remunerada se restrinja aos empregados que se ativam no âmbito de municípios que apresentem casos confirmados de pessoas acometidas de COVID-19, e ainda assim somente quando não for possível o labor em ambientes isolados (sem circulação normal de pessoas) ou resguardados (a exemplo de locais com guaritas ou assemelhados), observado o fornecimento de alternativa ao transporte público para o deslocamento do empregado no trajeto casa-trabalho-casa.

d) "Valor excessivo da multa que foi arbitrada, ainda que a magistrada possa reconsiderar a mesma"

Não obstante as alegações da impetrante, entendo que, por ora, não há qualquer ilegalidade ou abusividade que comporte modificação das multas impostas na origem, valendo destacar, ainda, que a própria autoridade

dita coatora já considerou a possibilidade de "*eventual revisão do seu valor*", asseverando que "*Eventual fator excludente de culpabilidade poderá ser analisado no momento oportuno*".

Ademais, saliento que a maior parte da pretensão veiculada neste *mandamus* está sendo acolhida na presente decisão, o que já afasta consideravelmente o receio manifestado na petição inicial quanto ao risco de ser aplicada penalidade excessiva, impossível de ser suportada.

Indefiro o pedido de medida liminar, no ponto.

ANTE O EXPOSTO:

1. DEFIRO A LIMINAR requerida pela impetrante, nos termos da fundamentação, para **suspender em parte a decisão atacada**, a qual segue mantida em relação à obrigação de concessão de licença remunerada a empregados pertencentes a grupos de risco, porém exclusivamente no âmbito de municípios que apresentem casos confirmados de pessoas acometidas de COVID-19, e ainda assim somente quando não for possível o labor em ambientes isolados (sem circulação normal de pessoas) ou resguardados (a exemplo de locais com guaritas ou assemelhados), observado o fornecimento de alternativa ao transporte público para o deslocamento do empregado no trajeto casa-trabalho-casa.

2. Comunique-se de imediato à 1^a Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Porto Alegre, 09 de abril de 2020.

Roger Ballejo Villarinho

Desembargador Federal do Trabalho

PJe



Assinado eletronicamente por: **[ROGER BALLEJO VILLARINHO]** -
297b1d2
[https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo](https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam)
/ConsultaDocumento/listView.seam Documento
assinado pelo Shodo

