



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**

Ação Civil Pública Cível 0000597-12.2020.5.09.0092

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/06/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: AVENORTE AVICOLA CIANORTE LTDA

ADVOGADO: ADENILSON CARLOS MATOS COSTA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CIANORTE
ACPCiv 0000597-12.2020.5.09.0092
AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
RÉU: AVENORTE AVICOLA CIANORTE LTDA

DECISÃO DE URGÊNCIA

Vistos e cuidadosamente examinados os autos.

Trata-se de Ação Civil Pública, com pedido liminar de TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA, na qual o requerente informa a existência de surto de contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19) no estabelecimento empresarial requerido, devido ao descumprimento de normas jurídicas que tutelam o meio ambiente de trabalho, com a necessidade de implementação de busca ativa e testagem ampla, além do afastamento imediato dos empregados.

Com efeito, pretende a condenação da empresa nas obrigações de fazer e/ou não fazer enumeradas e descritas às fls. 21-24 dos autos, sob pena de multa diária.

Em vista do contraditório, concedi prazo para a requerida se manifestar a respeito do pedido de tutela antecipada. Na sua peça, em resumo, além de sustentar a incompetência da Justiça do Trabalho para analisar o tema, entende que vem adotando todas as medidas necessárias de precaução ao COVID-19, sustentando, ainda, a impossibilidade de suspensão das atividades e também a realização de testes para verificar a presença do vírus.

PRELIMINARES

1. Incompetência Material. Invasão de Competência.

No caso dos autos, a lide se relaciona diretamente com a saúde dos trabalhadores e é baseada na alegação de negligência concreta da empresa nas medidas de precaução contra o COVID-19, valendo ressaltar que a causa de pedir e o pedido estão ancorados em direitos e deveres oriundos da relação de emprego, de modo que não se tem dúvidas de que a Justiça do Trabalho possui competência exclusiva (CRFB/88, art. 114, I e VI) para dirimir questões atinentes à saúde dos empregados.

Ademais, sinale-se que não se trata de política pública ampla e irrestrita em âmbito municipal ou estadual, mas sim alegação de negligência que vem ocasionando e tem potencial de afetar à saúde de todos trabalhadores da empresa, o que, repise-se, é da mais cristalina competência desta Especializada.

O fato de a doença ser enquadrada como pandemia, em nada altera a competência. Ao revés. No dia 29/4/2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao julgar (conjuntamente) as medidas cautelares das ADIs nº 6342, 6344, 6346, 6352, 6354, e 6375, deixou claro que o COVID-19 pode sim ser enquadrado como doença ocupacional.

Assim, nos termos do art. 83 da LC n. 75/93 c/c a Lei 7347/85, compete ao Ministério Público do Trabalho a tutela de direitos metaindividual dos trabalhadores.

MÉRITO

2. Tutela Inibitória. Surto de COVID-19 no Estabelecimento.

Como vem sendo propalado por todos os meios de comunicação e se tornou de conhecimento público, ainda que haja muitas incertezas e controvérsias a respeito do tema, o COVID-19 é uma doença altamente contagiosa, causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, conhecido como novo coronavírus (família de vírus que causa infecções respiratórias), que pode apresentar desde quadros clínicos leves e assintomáticos, até infecções respiratórias graves, podendo levar inclusive a óbito, especialmente em grupos mais vulneráveis (maiores de 60 anos e portadores de doenças crônicas).

De acordo com a Organização Mundial de Saúde[1] - OMS, a maioria dos pacientes com COVID-19 (cerca de 80%) são assintomáticos e os demais 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório), o que pode gerar o colapso do sistema de saúde, principalmente no interior dos estados, que possuem poucos leitos, como é o caso de Cianorte-PR.

A doença registrou os seus primeiros casos na China em meados de dezembro de 2019 e, aos 11/05/2020, a OMS declarou a existência de uma pandemia ocasionada pelo novo vírus e, desde então, vem orientando a população mundial a adotar medidas de distanciamento social e de especial atenção nos cuidados com a higiene e saúde, como forma de contenção da doença e preservação da saúde e da vida.

No Brasil, aos 03/02/2020, por intermédio da Portaria nº 188, o Ministério da Saúde declarou Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV).

Três dias depois, a iminência da difusão da contaminação pelo COVID-19 no país fez com que fosse promulgada a Lei 13.979, de 06/02/2020, prevendo medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública, com medidas preventivas a serem adotadas no país.

Nos termos e condições expressamente definidas no § 7º do art. 3º da mencionada Lei, a adoção das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública é de competência do Ministério da Saúde e dos gestores locais de saúde.

O mesmo art. 3º, da referida Lei, previu, ainda, a possibilidade de as autoridades públicas adotarem, entre outras deliberações, no âmbito de suas competências, medidas de isolamento, de quarentena, de realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas, tratamentos médicos específicos, de estudo ou investigação epidemiológica, de exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver, de restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País e de locomoção interestadual e intermunicipal conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, seja por rodovias, portos ou aeroportos, de requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas e de autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa.

No mesmo dia, a Portaria n.º 454, de 20/03/2020, do Ministério da Saúde declarou o estado de transmissão comunitária do novo coronavírus (COVID-19) em todo o território nacional e no artigo 2º do mesmo ato definiu que, “Para contenção da transmissibilidade do COVID-19, deverá ser adotada como, medida não-farmacológica, o isolamento domiciliar da pessoa com sintomas respiratórios e das pessoas que residam no mesmo endereço, ainda que estejam assintomáticos, devendo permanecer em isolamento pelo período máximo de 14 (quatorze) dias”.

No julgamento do pedido cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6343, o Plenário do Supremo Tribunal Federal permitiu que os governadores adotem medidas não definidas pelo Ministério da Saúde. De acordo com a decisão, Estados e Municípios podem adotar, respectivamente, medidas de restrição à locomoção intermunicipal e local durante o estado de emergência decorrente da pandemia do novo coronavírus no âmbito de suas competências e em seu território, sem a necessidade de autorização do Ministério da Saúde para a decretação de isolamento, quarentena e outras providências.

No Estado do Paraná, o Decreto n.º 4.230, de 16/03/2020 fez prever medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do COVID-19, entre elas isolamento, quarentena, exames médicos, testes laboratoriais e teletrabalho aos servidores públicos.

Em 19/03/2020, foi promulgado no Estado o Decreto nº 4.298, reconhecendo a emergência em saúde pública e, posteriormente, por meio do Decreto n.º 4.319, de 23/03/2020, declarou-se o estado de calamidade pública.

Quanto às atividades essenciais, foram mitigadas as hipóteses de paralisação a título de precaução, em razão do interesse público envolvido.

Consta no Decreto (Presidencial) nº 10.282, de 20/03/2020, que:

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:

(...)

XII - produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, limpeza, **alimentos**, bebidas e materiais de construção.

(...)" grifei.

Frente à inexistência de tratamento cientificamente eficaz para a doença e da falta de imunização por vacina, a verdade é que o Poder Público, imbuído da necessidade de contenção do vírus em território nacional, adotou uma série de outras medidas destinadas à prevenção de novos casos no país.

Adentrando ao caso dos autos, de início, não se pode esquecer que a empresa requerida desenvolve atividade na indústria da alimentação, segmento de abate e processamento de carnes de frango, setor considerado essencial ao interesse público, ou seja, durante todo o período de calamidade pública, o estabelecimento sempre se manteve aberto, salvo por quatro dias[2], conforme informado na manifestação da empresa (fl. 429).

A empresa conta com mais de 3000 empregados, os quais residem em Cianorte e cidades vizinhas (fl. 858), além dos terceirizados e prestadores de serviço.

Conforme ressai dos autos, o primeiro caso de COVID-19 na requerida foi confirmado no dia 11/05/2020, tratando-se de um trabalhador transportado até o local de trabalho, juntamente com inúmeros outros laboristas da sua localidade e de outras cidades da região (fl. 28).

Como é possível ver nos documentos expedidos pela Secretaria Municipal de Saúde de Cianorte, Setor de Vigilância Sanitária, (fls. 65-78), em curto lapso temporal, de aproximadamente 21 dias (19/05-08/06/2020), houve um aumento de 03 (três) para 164 (cento e sessenta e quatro) casos confirmados da doença entre trabalhadores da ré.

A evolução da contaminação no estabelecimento empresarial requerido e a situação atual de descontrole são perfeitamente aferíveis através das inspeções realizadas pela Vigilância Sanitária e Epidemiológica (VISA) de Cianorte trazidas aos autos, segundo as quais, no dia 19/05/2020, havia 03 (três) casos confirmados de trabalhadores com COVID-19; no dia 22/05/2020 eram 06 (seis) casos confirmados; uma semana depois, no dia 29/05/2020, somavam-

se 43 (quarenta e três) positivados para a doença, evoluída para 125 (cento e vinte e cinco) casos confirmados no dia 05/06/2020, culminando, na data de 08/06/2020, com 164 (cento e sessenta e quatro) casos confirmados de trabalhadores com COVID-19 (fls. 65-78).

No dia posterior a essa última avaliação (09/06/2020), quando houve a primeira audiência nos autos do IC 000088.2020.09.005/0, já eram 193 trabalhadores comprovadamente infectados, e outros 22 aguardando resultado de exames, consoante informações prestadas pelos próprios representantes da empresa (fls. 79-81).

Diante disso, além de ser incontroverso, está demonstrado documentalmente que, no período de 22 dias, isto é, de 19/05 a 09/06/2020, houve um aumento de 03 (três) para 193 trabalhadores comprovadamente infectados, sem olvidar que outros 22 aguardam resultado de exames.

Enquanto isso, o boletim da Secretaria de Saúde do Governo do Estado do Paraná divulgado no dia 10/06/2020[3] apontava, desde o início da pandemia, o total de 163 casos confirmados em Cianorte. Já a 13º Regional de Saúde, que abrange este município e cidades vizinhas, computava, em toda a região, 298 casos confirmados.

E a quantidade impressiona ainda mais se percebermos que, por conta dos casos na requerida, a regional de Cianorte está na segunda colocação no coeficiente estadual de casos confirmados para cada 100.00 habitantes[4], com a média maior do que o dobro da estadual[5].

É bem verdade que, em sua manifestação, com base em apuração interna, a empresa sustenta que os casos estão diminuindo, mas isso não nos convence, porque, pelo gráfico cunhado na peça, nos últimos quatro dias usados como exemplo vejo que foram feitos 10 testes em 11/06, 15 em 12/06, 05 em 13/06 e 04 testes em 15/06, o que é irrisório para uma empresa que passa por um surto de COVID-19 e possui mais de 3.000 colaboradores.

Ora, é completamente desarrazgado, s.m.j., que tenhamos, em apenas uma empresa, o esmagador número de casos de COVID-19 da região, não podendo se esquecer de que esses trabalhadores são vetores de transmissão social do vírus, principalmente em seus lares, o que agrava ainda mais a situação exposta.

De todo modo, alguns pontos merecem ser registrados, não obstante os números falarem por si e já podermos concluir pela verossimilhança das alegações do requerente, isto é, que a empresa negligenciou nas medidas de prevenção, já que, se o número de contaminados está aumentando vertiginosamente somente entre os empregados da empresa, é porque o ambiente laboral está contribuindo para a eclosão da doença.

A Secretaria de Saúde do Estado vem emitindo “Notas Orientativas”, de observância obrigatória, de medidas adicionais às previstas para o controle sanitário a serem

adotadas para o enfrentamento da COVID-19, entre as quais está a Nota Orientativa n. 31/2020, reconhecendo, expressamente, que:

"Os frigoríficos empregam um grande número de trabalhadores no Brasil, em especial no Paraná. São ambientes propícios para disseminação da COVID-19 por apresentar concentração de trabalhadores em ambientes fechados, com baixa taxa de renovação de ar, baixas temperaturas, umidade e com diversos postos de trabalho sem o distanciamento mínimo de segurança, além da presença de diversos pontos de aglomeração de trabalhadores, tais como: transporte coletivo, refeitórios, salas de descansos, salas de pausas, vestiários, dentre outros" (fl. 253).

Essas peculiaridades dos frigoríficos fazem com que as medidas de prevenção sejam redobradas, quiçá com a diminuição de horário de trabalho, turnos, maior distanciamento entre os empregados, entre outras medidas que se busque diminuir os riscos.

Infelizmente, o que eu vi foram muitas empresas enquadradas como atividades essenciais trabalhando a todo vapor, porque não submetidas à quarentena, justamente no momento em que o mundo parava para combater o (desconhecido) COVID-19, fazendo apenas as precauções mínimas exigidas.

A fim de demonstrar que a empresa não estava tomando todas as precauções necessárias, vale destacar que a Vigilância Sanitária e Epidemiológica (VISA) de Cianorte, ao inspecionar o estabelecimento e analisar o Plano de Contingência da empresa, reconheceu a necessidade de investigação mais ampla dos trabalhadores, com sintomas ou não, conforme consta no Ofício de fls. 65-66.

Ao analisar a manifestação da empresa nos autos, verifico que ela traz propostas de simples prevenção, quando o momento é outro, ou seja, a inibição efetiva de mais contágios, pois estes estão se desenvolvendo exponencialmente.

Posso usar uma metáfora para auxiliar na compreensão: *Mutatis mutandis*, numa situação de risco de incêndio, podemos comprar mais extintores, podemos ministrar cursos orientando as pessoas etc. Ocorre que, após o início do fogo, não adianta tentar retroceder e focar apenas em prevenções que deveriam ter sido feitas. O momento é, portanto, de combater o aumento de danos (já iniciado) à saúde dos trabalhadores, sem olvidar, é claro, também, da prevenção.

Assim, importante deixar **bem claro** que não estamos discutindo medidas de simples prevenção para se evitar uma eclosão de COVID-19. Na hipótese vertente, diante da simples análise numérica dos casos confirmados, verifica-se que a empresa está diante de um surto do novo coronavírus, de modo que são necessárias medidas realmente efetivas para o combate da proliferação interna do vírus e, assim, proteger a saúde dos trabalhadores, por se tratar de direito fundamental da pessoa humana.

A propósito, a Constituição Republicana de 1988, em seu art. 7º, XII, arrolou como direito fundamental mínimo do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ainda em sede constitucional, a Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III), passa pela Dignidade do Trabalhador (art. 1º, III c/c arts. 5º, 6º e 7º), pela Valorização do Trabalho Humano (art. 170), pelos Valores Sociais do Trabalho (art. 1º, IV,), pelo Convívio Familiar (art. 226, *caput*, e § 7º), garantindo, por corolário, a higidez da saúde física e mental do trabalhador (CRFB/88, art. 6º, *caput*, c/c arts. 196 a 200).

Ademais, não se pode olvidar que os valores acima citados são corroborados pelo Princípio da Função Social da Empresa (art. 170 c/c 5º, XXIII, da CRFB/88).

De par com tudo isso, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (CLT, art. 157).

Por pertinente, vale relembrar que, no dia 29/4/2020, o Supremo Tribunal Federal ao julgar (conjuntamente) as medidas cautelares das ADIs nº 6342, 6344, 6346, 6352, 6354, e 6375, deixou expresso que o COVID-19 pode sim ser enquadrado como doença ocupacional.

Na mesma toada, o art. 19, §§ 1º e 2º, da Lei 8213/1991 vaticina que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, cumprindo e fazendo cumprir todas as normas que visem assegurar a proteção da vida, saúde e segurança do trabalhador.

Do exposto, numa cognição sumária típica da tutela de urgência, entendo estar evidenciada a probabilidade de direito do requerente, por haver fortes indícios para reconhecimento de negligência da empresa nas precauções em face do COVID-19, o que pode causar graves danos na saúde dos trabalhadores, sendo absolutamente necessária, portanto, a tutela inibitória para impedir a proliferação dos casos, já que estamos diante de vírus altamente contagioso.

2.1. Suspensão das Atividades.

No que tange à suspensão das atividades empresariais da requerida, registre-se, primeiramente, que este magistrado perfilha entendimento de que, a rigor, é inviável a suspensão das atividades empresariais, por vários motivos, especialmente das empresas que se enquadram em setor essencial.

Porém, no caso em análise, não se tem alternativa diante do grande número de trabalhadores já contaminados e da iminente contaminação de inúmeros outros, conforme

demonstram as estatísticas. Como já analisado, no período de 22 dias, isto é, de 19/05 a 09/06/2020, houve um aumento de 03 (três) para 193 trabalhadores comprovadamente infectados, mais do que o montante do próprio município. Então, se o número de contaminados está aumentando vertiginosamente somente entre os empregados da empresa, é porque o ambiente laboral está contribuindo decisivamente para a eclosão da doença.

Por isso, ao que tudo indica, a doença se proliferou na empresa, causando um surto de COVID-19, de tal modo que, frise-se, não determinar a suspensão de todas as atividades é colocar em jogo, com risco real, o direito à saúde e vida de todos os empregados e terceirizados, que soma mais de 3.000 pessoas.

Quanto ao período necessário, de acordo com a OMS, o “período de incubação” do vírus, equivalente ao intervalo de tempo entre a infecção do ser humano e o início dos sintomas da doença, pode chegar a 14 (quatorze) dias.

No que respeita à alegação de que os empregados, mesmo em quarentena, em regra, fazem viagens, vão a churrascos, bares e restaurantes, isso talvez aconteça sim. Em Cianorte-PR, com algumas restrições, bares e restaurantes estão abertos, enfim, todo o comércio, indústria e serviços, mas não pode passar despercebido que um dos sócios empresa é justamente o Prefeito Municipal, a quem compete a decisão de políticas públicas de prevenção, combate e fiscalização acerca do isolamento social.

Com relação à alegação do requerido de que, com o fechamento da empresa, produtores rurais podem sofrer prejuízos, os interessados podem, em tese, manejear ações reparatórias no juízo competente se ficar comprovado que a empresa criou/contribuiu com a situação.

Quanto ao risco de desabastecimento, apesar da grande produção da ré, todas as demais empresas, em regra, estão abertas, de modo que o risco é diminuto, se comparado com o risco de contaminação generalizada no estabelecimento e, por consequência, na própria região.

Por fim, o art. 498 da CLT não tem aplicação no caso dos autos, pois a suspensão das atividades está ocorrendo em virtude de deferimento de tutela inibitória, e não por ato discricionário do poder público.

Diante de todas essas evidências, em razão do risco à saúde e vida dos trabalhadores, com lastro nos arts. 300, 303, e § 3º, art. 497, todos do CPC/2015, além do § 3º do art. 84 da Lei n. 8.078/90 c/c arts. 11, 12 e 21 da Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), **DETERMINO A SUSPENÇÃO DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS NA EMPRESA**, sem prejuízo da remuneração, de todos os seus empregados e trabalhadores terceirizados pelo período mínimo de **14 (quatorze)** dias, orientando para que permaneçam em isolamento social, informando o quanto antes o nome e endereço dos trabalhadores para monitoramento, dentro do possível,

pela Vigilância em Saúde do Município de residência de cada empregado, sob pena de adoção das medidas cabíveis pelas autoridades sanitárias competentes.

Considerando que a empresa atua no setor de perecíveis e diante do impacto da medida, com base na razoabilidade, o cumprimento da liminar deve observar o prazo de 48h para se iniciar, a contar da intimação.

Conforme ponderado pela empresa em sua manifestação, o setor de amônia representa risco à segurança da empresa, de modo que autorizo a inspeção presencial, dentro do necessário, no setor de amônia para que se evitem acidentes.

Tendo em vista que a suspensão é apenas para o trabalho presencial, talvez em demasia, esclareço que, se compatível com a atividade, a critério do empregador, é permitido o labor em *home office*/teletrabalho, desde que, é claro, observados os comandos legais aplicáveis à espécie.

2.2. Retorno das Atividades. Testes Laboratoriais.

O bom senso indica, pois, que a situação da requerida é absolutamente sui generis. Conforme mencionado acima, a empresa conta com um número de contaminados pelo COVID-19 superior ao registrado na própria cidade, fazendo-se premente, assim, uma resposta urgente do Estado-Juiz, detentor do monopólio da jurisdição que tem como missão resguardar os direitos legalmente previstos.

Como se vê nos autos, a empresa não concorda com a realização de testes em todos os trabalhadores, mas pugna para que continuem a serem feitos apenas naqueles sintomáticos, conforme plano de contingenciamento por ela elaborado.

No caso em análise, em que já se verificou um surto de COVID-19 na empresa, parece patente que, diante da gravidade do assunto, não adianta testar apenas quem já possui sintomas, na medida em que, se assim agirmos, iremos apenas assistir ao teste gradual de todos os empregados, porquanto, como sabemos, o vírus é extremamente contagioso.

Além disso, como consta na Nota Técnica n. 07/2020 (fls. 126-131), a Diretoria de Atenção e Vigilância em Saúde, da Secretaria Estadual de Saúde, reconheceu expressamente que "a pessoa infectada, mesmo que assintomática ou com quadro leve da doença, transmite o vírus" (fl. 126).

Impende destacar que as providências objeto dos autos são semelhantes às que vêm sendo adotadas por empresas do mesmo ramo da ré, de abatedouros de aves e frigoríficos, mediante formação de Termos de Ajuste de Conduta – TAC's (fls. 257-400).

Quanto à alegação de que não se deve testar todos os empregados com base na Portaria Conjunta 19/2020 do Ministério da Economia, acredito que a medida é acertada, pois,

em regra, a meu ver e *s.m.j.*, não faz sentido testar todos os colaboradores quando ocorrer o natural retorno às atividades que foram paralisadas como forma de precaução ao COVID-19, que é a previsão normativa. Todavia, no caso dos autos, a empresa requerida não se enquadra nessa moldura. O que temos aqui é bem diferente, pois a empresa vivencia um surto de COVID-19, o que exige ação urgente e eficaz, uma típica tutela inibitória, sob pena da perpetuação dos danos à saúde dos trabalhadores.

De mais a mais, consoante já mencionado, mesmos os portadores assintomáticos do vírus podem transmiti-lo a outras pessoas, fatores que dificultam o controle e aumentam as chances de propagação dos casos, tornando ainda mais pressurosa a inibição desse quadro.

A ANVISA–Agência Nacional de Vigilância Sanitária[6], elucida que os testes para COVID-19 podem identificar: a) anticorpos, ou seja, uma resposta do organismo quando este teve contato com o vírus, recentemente (IgM) ou previamente (IgG); ou b) material genético (RNA) ou “partes” (antígenos) do vírus (RT-PCR).

Os testes rápidos para o novo coronavírus (IgM/IgG) são realizados com amostras de sangue, soro ou plasma, e podem auxiliar o mapeamento da população “imunizada” (que já teve o vírus ou foi exposta a ele), mas NÃO têm função de diagnóstico, segundo o órgão.

Testes rápidos positivos indicam que você teve contato recente com o vírus (IgM) ou que você já teve COVID-19 e está se recuperando ou já se recuperou (IgG), uma vez que indicam a presença de anticorpos (defesas do organismo).

No entanto, os anticorpos só aparecem em quantidades detectáveis nos testes pelo menos oito dias depois da infecção. Por isso, recomenda-se que os testes rápidos sejam realizados em indivíduos que apresentem ou tenham tido os sintomas da COVID-19 há pelo menos oito dias.

Há que se considerar, outrossim, que há testes rápidos que identificam separadamente resultados referentes à detecção de IgM e IgG, e outros que possuem detecção total de anticorpos IgG/IgM, quando as leituras não são realizadas individualmente.

Em se tratando de detecção total de anticorpos, os resultados positivos para esse tipo de teste apontam para a necessidade de se cumprir um período total de isolamento de 14 dias após o início dos sintomas, ao final do qual será possível o retorno ao trabalho desde que o paciente esteja assintomático.

Resultado negativo, por sua vez, indica a possibilidade de retorno ao trabalho, condicionado, contudo, ao respeito ao período adequado de coleta da amostra, das condições adequadas de coleta, transporte, armazenamento e processamento de amostras, e de ausência de sintomas.

Para resultados com detecção individualizada, tem-se o seguinte panorama:

- IgM e IgG negativos: aplica-se a mesma interpretação do resultado negativo de identificação total de anticorpos;
- IgM e IgG positivos: infecção ativa, com necessidade de isolamento por 14 dias após o início dos sintomas, com retorno ao trabalho ao final desse período, desde que o paciente esteja assintomático;
- IgM positivo e IgG negativo: indica o estágio inicial da infecção, sendo recomendado isolamento nos mesmos moldes do resultado para IgG e IgM positivos;
- IgM negativo e IgG positivo: recomenda-se a realização do RT-PCR para identificar se a infecção é recente ou caso de estágio tardio ou recorrente da doença, casos em que, respectivamente, poderá haver retorno ao trabalho após a ausência de sintomas, ou cumprimento dos 14 dias de isolamento, e retorno após o paciente não apresentar sintomas (vide fls. 390-395).

Por sua vez, o exame RT-PCR (Reverse Transcription - Polymerase Chain Reaction), utilizando secreções respiratórias, coletadas por meio de *swabs* (cotonete) de orofaringe (garganta) ou nasofaringe (nariz), é um teste de Reação em Cadeia da Polimerase com Transcrição Reversa em tempo real que verifica a presença de material genético do vírus, confirmando que a pessoa se encontra com COVID-19. Este tem função diagnóstica, sendo o teste definitivo segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS). Devem ser utilizados quando houver necessidade de confirmação da infecção.

Sobre o tema, releva assinalar que, diante da peculiar gravidade de que se reveste o caso da ré, somente a testagem em massa dos trabalhadores, quando do retorno das atividades, se mostra eficaz para a diminuição aos riscos da saúde dos trabalhadores.

A empresa está enfrentando um surto de contaminação entre os seus colaboradores, o direito individual destes de proteção à saúde e à vida se sobrepõe a interesse econômico da empresa ou que envolva eventual dificuldade de operacionalização das medidas necessárias ao enfrentamento da crise.

Por fim, cumpre dizer que a impugnação ao pedido de realização de testes em massa, constante no item II da manifestação da ré, não se sustenta.

A um, a alegação de que não realiza “teste rápido” por ser desaconselhável em razão do baixo grau de confiabilidade não prospera na medida em que a utilização desse tipo de exame deverá ser definida com base na evolução do quadro de cada trabalhador individualmente considerado. Assim, haverá casos em que o teste mais caro (RT-PCR) poderá ser dispensado, como na hipótese de suspeitos com início dos sintomas há mais de 03 dias cujo teste sorológico resulte em infecção ativa, por exemplo, barateando os custos da empresa, inclusive.

A dois, a estratégia da empresa de testar somente os colaboradores com suspeita da doença e os que com eles tiveram contato, mesmo que assintomáticos, não vem surtindo o efeito desejado, a se concluir pelo elevado número de casos confirmados.

Ultimando, não há como se afirmar que a técnica proposta pela ré alcança 95% de exatidão estatística, como se alega, já que a grande maioria dos empregados não estão sendo submetidos a testes, com a proliferação desenfreada da doença.

Diante do exposto, presentes os requisitos da relevância e probabilidade do direito, além do justificado receio de ineficácia do provimento final, com lastro nos arts. 300, 303, *caput* e § 3º, art. 497, todos do CPC/2015, além do § 3º do art. 84 da Lei n. 8.078/90 c/c arts. 11, 12 e 21 da Lei n° 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública), **DECIDO:**

I - DEFERIR O PEDIDO FORMULADO PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES PARA O RETORNO AO TRABALHO, a fim de determinar que a requerida cumpra as seguintes obrigações, conforme a seguir especificado:

II - REALIZAR, às suas expensas, testagem para identificação da COVID-19 a partir do 10º dia em todos os trabalhadores, observadas as condições adequadas de coleta, transporte, armazenamento e processamento de amostras, conforme bula, devendo ser o procedimento precedido de triagem apta a verificar a atual situação em que enquadrados os trabalhadores, de acordo com os passos abaixo indicados:

PASSO 1: SEPARAÇÃO INICIAL DOS EMPREGADOS POR GRUPOS:

Grupo 01 - Casos confirmados para COVID-19;

Grupo 02 - Casos suspeitos (portadores de síndrome gripal e/ou sintomas respiratórios não testados);

Grupo 03 - Contactantes assintomáticos de casos confirmados (rastreados conforme contato e período preconizado pela OMS);

Grupo 04 - Assintomáticos não contactantes. Nesses casos, deverá ser realizada triagem clínico-epidemiológica, bem como aferição de sinais e temperatura de todos os empregados não afastados (assintomáticos), a fim de verificar eventual necessidade de reclassificação dos trabalhadores e alocação para os grupos 02 e 03.

PASSO 2: TESTAGEM E MANEJO SUGERIDO (considerando que os sintomas poderão surgir durante o período de afastamento):

GRUPO 01 - CASOS CONFIRMADOS: manter isolamento domiciliar pelo período de 14 dias a contar da data de início dos sintomas ou do laudo do teste diagnóstico positivo em caso de infectado assintomático, retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;

GRUPO 02 - CASOS SUSPEITOS (portadores de síndrome gripal e/ou sintomas respiratórios sem testagem), incluindo: portadores de síndrome gripal e/ou sintomas respiratórios contactantes de casos confirmados; portadores de síndrome gripal não contactantes de casos confirmados; portadores de sintomas respiratórios não contactantes de casos confirmados, sem definição de síndrome gripal, mas com sintomas sugestivos de COVID-19, e portadores de sintomas respiratórios não contactantes de casos confirmados, sem definição de síndrome gripal e sem sintomas sugestivos de COVID-19:

a) Se o início dos sintomas tiver ocorrido em período menor do que 03 dias, proceder coleta de RT-PCR (com coleta conjunta nasal e de orofaringe), entre o 3º e 5º dias;

a.1) Sendo positivo o resultado do RT-PCR, manter afastado por 14 dias do início dos sintomas e retornar ao trabalho se assintomático por pelo menos 72 horas;

a.2) Sendo negativo o resultado do RT-PCR, confirmar o resultado por teste sorológico no 10º dia e retornar ao trabalho caso o resultado seja negativo e o trabalhador esteja assintomático há pelo menos 72 horas:

a.2.1) Se negativo o teste sorológico: Retornar ao trabalho se assintomático por 72 horas;

a.2.2) Se positivo o teste sorológico, observar os resultados:

- IgG e IgM positivo: Infecção ativa. Necessário o cumprimento do período total de isolamento por 14 dias, após o início dos sintomas. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho, desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG negativo e IgM positivo: Necessário o cumprimento do período total de 14 dias de isolamento, após o início dos sintomas. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho, desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG positivo e IgM negativo: Retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

b) Se o início dos sintomas tiver ocorrido há mais de 03 dias, realizar teste sorológico no 10º dia:

b.1) Se positivo o teste rápido:

- IgG e IgM positivo: Infecção ativa. Necessário o cumprimento do período total de 14 dias, após o início dos sintomas. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG negativo e IgM positivo: Necessário o cumprimento do período total de 14 dias, após o início dos sintomas. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG positivo e IgM negativo: Realizar a coleta para o teste RT-PCR (com coleta conjunta nasal e de orofaringe): Se negativo, retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático. Se positivo, necessário o cumprimento do período total de 14 dias, após o início dos sintomas e retornar ao trabalho ao final, se assintomático por 72 horas;

b.2) Se negativo o teste rápido, confirmar o resultado por RT-PCR (com coleta conjunta nasal e de orofaringe), sequencial, com intervalo de 24 horas entre uma coleta e outra:

b.2.1) Se negativo o RT-PCR, retornar ao trabalho, se assintomático por 72 horas;

b.2.2) Se positivo o RT-PCR, necessário o cumprimento do período total de isolamento de 14 dias, após o início dos sintomas. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho, desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

GRUPO 3 - CONTACTANTES ASSINTOMÁTICOS DE CASOS CONFIRMADOS:

a) Se a exposição (contato) tiver ocorrido em período menor do que 7 dias: teste sequencial em dias alterados por RT-PCR, com retorno ao trabalho caso ambos os exames resultarem negativos e o paciente estiver assintomático há pelo menos 72 horas. Caso positivo (qualquer deles), manter afastamento por 14 dias a contar da data do exame, e estiver assintomático há pelo menos 72 horas;

b) Caso exposição tiver ocorrido em período maior do que 7 dias: proceder testagem sorológica no 10º dia:

b.1) Caso resultado negativo (IGG e IGM), proceder exame RT-PCR sequencial. Retornar ao trabalho caso ambos os exames resultarem negativos e o trabalhador estiver assintomático há pelo menos 72 horas;

b.2) Caso positivo o teste rápido:

- IgG e IgM positivo: Infecção ativa. Necessário o cumprimento do período total de 14 dias, da data de realização dos exames. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG negativo e IgM positivo: Necessário o cumprimento do período total de 14 dias, da data de realização dos exames. Ao final do período, poderá retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático;

- IgG positivo e IgM negativo: Realizar a coleta para o teste RT-PCR (com coleta conjunta nasal e de orofaringe). Se negativo, retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático. Se positivo, necessário o cumprimento do período total de 14 dias, após o início dos sintomas e retornar ao trabalho ao final, se assintomático por 72 horas;

GRUPO 4 - ASSINTOMÁTICOS NÃO CONTACTANTES (testagem em massa do restante dos trabalhadores, conforme triagem): realizar teste sorológico e proceder conforme o resultado:

- IgM e IgG negativos: mantém atividade laboral com medidas preventivas e orientações;
- IgM positivo e IgG negativo ou positivo: afastamento por 14 dias a contar da data do exame, somente retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas;
- IgM negativo e IgG positivo: afastar e proceder realização de RT-PCR. Caso RT-PCR positivo, afastamento por 14 dias a contar da data do exame sorológico, somente retornando ao trabalho se assintomático há pelo menos 72 horas. Caso negativo, retorno ao trabalho;

III - APLICAR exclusivamente testes que tiverem registro na Agência Nacional de Vigilância Sanitária, acompanhado de laudo de avaliação do Instituto Nacional de Controle de Qualidade em Saúde da Fundação Oswaldo Cruz (INCQS/Fiocruz);

IV - ASSEGURAR que a execução dos testes e leitura dos resultados devem ser realizadas por profissionais da saúde de nível médio, com supervisão, e/ou de nível superior, com observância de todas as instruções constantes da bula dos fabricantes;

V - GARANTIR que todo o procedimento de testagem seja acompanhado pela Coordenadoria Regional de Saúde no Município de Cianorte (13^a Regional de Saúde);

VI - APRESENTAR, ao final do procedimento de testagem, os resultados dos exames, bem como relatório técnico, elaborado por profissional habilitado, que descreva os procedimentos adotados para testagem, sumarize resultados encontrados, e os avalie, indicando, para cada caso, se há necessidade de realização de testes adicionais para confirmação dos resultados;

V - IMPLANTAR medidas de vigilância ativa e passiva recomendadas pelas autoridades sanitárias competentes com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19 (sintomas respiratórios, tosse seca, dor de garganta ou dificuldade respiratória, acompanhada ou não de febre e ou sintomas gripais), e garantir o imediato afastamento, sem prejuízo da remuneração, de todos os trabalhadores com sintomas até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação;

VI - GARANTIR o imediato isolamento de todos os trabalhadores que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até a não confirmação da contaminação. Em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante consulta médica, expressamente registrada no prontuário médico do trabalhador, atestando sua aptidão para o trabalho e ausência de risco de transmissão, sem prejuízo da adoção das medidas de monitoramento e triagem na entrada;

VII - GARANTIR o isolamento de todos os trabalhadores com confirmação de COVID-19, pelo período fixado pelo médico, bem como de todos os trabalhadores que tenham tido contato direto com o infectado, em um raio mínimo de 1,5 metro, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até confirmação da negativa de contaminação, sem prejuízo da remuneração. Em tais casos, o trabalhador somente deverá retornar às suas atividades, desde que seja confirmada mediante consulta médica, expressamente registrada no prontuário médico do trabalhador, atestando sua aptidão para o trabalho e ausência de risco de transmissão, sem prejuízo da adoção das medidas de monitoramento e triagem na entrada;

VIII - DISPONIBILIZAR testes aos empregados que forem enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de doença pelo novo coronavírus (COVID-19), a partir de indicação médica, sempre que não enquadráveis nos critérios de testagem estabelecidos pelo SUS ou havendo indisponibilidade pelo SUS, ou garantir o afastamento pelo prazo de 14 dias de qualquer trabalhador que apresente sintomas compatíveis com o novo coronavírus, sejam eles concomitantes ou não; e

IX - SUBMETER todos os trabalhadores em retorno de férias a anamnese dirigida e encaminhar ao médico aqueles que apresentarem sintomas de infecções respiratórias, para adoção das medidas necessárias.

A fim de dar efetividade às determinações aqui consignadas, fixa-se multa diária no valor de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)** por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer elencadas na presente decisão, individualmente consideradas, limitadas a R\$-5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a ser revertida em prol de instituição indicada pelo *parquet*.

Intimar as partes, sendo o requerido, com urgência, via oficial de justiça.

Incluam-se, oportunamente, os presentes autos em pauta de audiência inicial e posteriormente cite-se a requerida e intime-se o Ministério Público do Trabalho nos termos do art. 5º, § 1º, da Lei 7.347/85

Nada mais.

[1] <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>

[2] Dias 29/05, 30/05/ 05/06 e 06/06.

[3] http://www.saude.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-06/INFORME_EPIDEMIOLOGICO_10_06_2020.pdf

[4] http://www.saude.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-06/INFORME_EPIDEMIOLOGICO_10_06_2020.pdf

[5] Enquanto a média estadual é 64 casos para cada 100.000 habitantes, Cianorte, no coeficiente, tem 170 casos.

[6] <http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/Perguntas+e+respostas+-+testes+para+Covid-19.pdf/9fe182c3-859b-475f-ac9f-7d2a758e48e7>

CIANORTE/PR, 22 de junho de 2020.

RODRIGO DA COSTA CLAZER
Juiz do Trabalho Substituto

