



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA ____ VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL/PR

Covid-19 – Urgente!

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** – Procuradoria Regional do Trabalho da 9.ª Região – Procuradoria do Trabalho no Município de Cascavel, com sede na Rua São Paulo, 346, Centro, CEP 85801-020, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência para, com fulcro nos artigos 127, *caput*, e 129, inciso III, da Constituição da República; artigos 6.º, inciso VII, alínea “a” e “d”, e 83, inciso III, da Lei Complementar n.º 75/93; artigos 1.º, inciso IV, 5.º, 12 e 21 da Lei n.º 7.347/85; artigo 84, §§ 3.º e 4.º, da Lei n.º 8.078/90, propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA
COM PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA EM CARÁTER ANTECIPADO

em face de **COOPAVEL – COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL DE CASCAVEL**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 76.098.219/0001-37, com sede na Rodovia BR 277, s/nº, Km 592, Parque São Paulo, Cascavel/PR, CEP 85818-560, especialmente quanto às suas unidades **FRIAVES** (CNPJ 76.098.219/00046-39) e **FRISUÍNOS** (CNPJ 76.098.219/00047-10), com base nos fundamentos fáticos e jurídicos que passa a expor.

I – DOS FUNDAMENTOS FÁTICOS:

Como se sabe, em 11 de março de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou estado de pandemia em razão de níveis alarmantes de contaminação e gravidade do coronavírus, causador de doenças como a COVID-19, bem como em razão do estarrecedor nível de inação diante da situação.¹

¹ Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

No âmbito desta Procuradoria do Trabalho no Município de Cascavel, inicialmente, foi instaurado, em **20.03.2020**, o Procedimento Administrativo Promocional (PA-PROMO) nº 000077.2020.09.004/2, a fim de que o Ministério Público do Trabalho acompanhasse as medidas preventivas de proteção aos trabalhadores nos municípios de abrangência da PTM de Cascavel, relacionadas ao risco de contágio e disseminação da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2).

Dentre as empresas englobadas na ação do citado Procedimento Administrativo, estão as empresas frigoríficas, incluindo a COOPAVEL – Cooperativa Agroindustrial.

Todavia, no dia **23.03.2020**, denúncia sigilosa foi encaminhada à PTM de Cascavel, noticiando que a COOPAVEL estaria proporcionando aglomerações de empregados, tanto no setor produtivo, quando nos meios de transporte (ônibus) – **doc. 1**.

Com vistas a apurar os fatos, instaurou-se procedimento específico em face da cooperativa (**Notícia de Fato nº 000078.2020.09.004-0 – doc. 1**).

Expedida notificação requisitória (**nº 1892.2020**), a Cooperativa foi instada a informar se possuía plano de contingência para mitigação da contaminação da pandemia (tanto para a área produtiva, quanto para o transporte dos trabalhadores). Deveria comprovar, ainda, quais foram as medidas adotadas e as que estavam na iminência de serem adotadas para a contenção ou mitigação da contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19).

Em resposta, a ré, em **26.03.2020**, encaminhou seu plano de contingência do coronavírus previsto para ser aplicado em toda a cooperativa (**doc. 2**). Após descrever todo o cenário, estatísticas de contaminação e dados até então conhecidos do novo coronavírus, amplamente divulgado em toda a mídia mundial, a cooperativa salientou que, até então, **não havia notícias de contágio de seus empregados**.

Apontou as ações técnicas e administrativas que seriam adotadas, consistentes em orientações, afastamento remunerado de empregados que estariam inseridos no grupo de risco, teste de temperatura corporal, antes da entrada no parque industrial, uso de máscaras, distanciamento seguro, higienização com álcool em gel, antes, durante e depois das atividades,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

organização de filas com espaçamentos, redução do número de usuários do refeitório em ocupação simultânea, com uso de luvas descartáveis, limpeza e higienização constante dos ambientes, etc. Segundo esse plano, trabalhadores com sintomas seriam afastados por 14 dias com orientação para tratamento domiciliar e para que entrasse em contato com a Secretaria Municipal de Saúde. **Já os trabalhadores com contato com casos suspeitos ou confirmados seriam afastados por 7 dias.**

Relativamente ao transporte dos empregados, o plano previu a higienização antes e após as viagens, fornecimento de álcool em gel e limitação do número de pessoas. As filas *seriam* organizadas, de forma a atender ao distanciamento mínimo recomendado pelas autoridades, com sinalização no piso (**doc. 2**).

Neste ínterim, em **31.03.2020**, o Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) e do Projeto Nacional de Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos, expediu, com fundamento nos artigos 7º, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227, na Lei Complementar nº 75/1993, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, e na Lei nº 8080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), **recomendação** endereçada a todos os grandes frigoríficos do país, inclusive à COOPAVEL, com medidas que deveriam ser urgentemente adotadas para conter as disseminação do novo coronavírus nas respectivas plantas industriais, tendo em vista as peculiaridades da atividade de abate e processamento de proteína animal e do grande número de trabalhadores envolvidos (**doc. 3**).

Tal preocupação do *Parquet* se deu, dentre outros motivos, porque os frigoríficos são ambientes de trabalho propícios para disseminação do vírus causador da COVID-19, em especial pela elevado número de trabalhadores nas unidades, baixa taxa de renovação de ar no ambiente produtivo e a existência de diversos pontos de aglomeração.

No dia seguinte (**01.04.2020**), ao analisar o plano de contingenciamento da cooperativa, observou-se a necessidade de a cooperativa esclarecer alguns pontos importantes, quais foram (**despacho – doc. 4**):

- a) *Em face do grande número de empregados da ré, a quantidade e listagem de pessoas liberadas, conforme item 7.2 (dispensa preventiva de forma remunerada de pessoas de grupo de risco);*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- b) *A quantidade de ônibus utilizados para o transporte de trabalhadores em fevereiro/2020 e atualmente, a fim de atender o distanciamento previsto no item 7.3 (demarcação do ponto de espera com faixas para garantir distanciamento), c.c. item 7.11 (distanciamento mínimo de 2 metros um dos outros);*
- c) *A forma da realização e quais os dados coletados pelo departamento médico quanto ao controle epidemiológico das queixas apresentadas;*
- d) *Quantidade de empregados colocados em quarentena familiar quando constatados os sintomas da COVID-19;*
- e) *Se o distanciamento previsto no item 7.11 também estaria sendo implementado nas linhas de produção.*

Notificada a prestar tais esclarecimentos (**notificação requisitória nº 2124/2020 – doc. 5**), encaminhou-se, conjuntamente, **recomendação exarada pela PTM de Cascavel, com idêntico teor da recomendação expedida pela CODEMAT.**

Em atendimento, a cooperativa, em **08.04.2020**, anexou nova versão do plano de contingência e outros documentos, e informou que teria adotado as seguintes providências (**doc. 6**): quanto ao questionamento “a” supra, que dos seus 5.736 funcionários, em abril/2020, **521** estavam em férias (apresentou relação de nomes) e outros **376** encontravam-se afastados por outros motivos (não apresentou relação de nomes e nem declinou o motivo do afastamento). **Não** esclareceu, assim, se havia afastado ou não trabalhadores do grupo de risco, como expressamente requerido.

Da sua nova versão do plano apresentado providências, o item 7.2 sobre “Da Dispensa de Colaboradores de forma Preventiva e Home Office” informava que a cooperativa entendia como “grupo de risco” **apenas pessoas com mais de 60 anos ou com menos de 18 anos e gestantes, que estavam sendo afastados (embora não diga se por meio de férias ou tal outra modalidade)**. Para os demais critérios aplicados pela OMS, a COOPAVEL informou que o afastamento seria “a partir de análise e solicitação do médico assistente do colaborador e repasse à empresa”.

Quanto ao transporte, questionamento do item “b”, afirmou ter mais que dobrado os veículos (antes da pandemia afirmou fornecer 10 ônibus para 75 viagens), oferecendo então **24 veículos para 85 viagens**.

Quanto à forma da realização e dados coletados pelo departamento médico



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

quanto ao controle epidemiológico das queixas apresentadas, questionamento do item “c”, a cooperativa afirmou que vinha realizando formulário de avaliação dos empregados quanto aos sintomas de COVID-19 **apenas para empregados que buscavam o ambulatório da empresa, e que a orientação era para que buscassem atendimento externo**, pelo Município. Até então, já haviam sido recebidos **148 atestados relacionados a COVID-19 com períodos de afastamento de até 14 dias, sendo que no ambulatório da empresa até 19.03.2020 já haviam sido atendidos 43 empregados** que foram encaminhados para atendimento pelo Município. Não esclareceu esses trabalhadores atendidos no ambulatório da cooperativa foram imediatamente afastados, sem prejuízo da remuneração, nem a forma em que estes trabalhadores eram encaminhados para atendimento pela rede municipal.

Nada respondeu quanto ao item “d” da requisição.

Quanto ao questionamento sobre o distanciamento também a na área produtiva, questionamento do item “e”, limitou-se a afirmar que “*sempre que possível, priorizam o maior distanciamento possível – com concessão de máscaras*”. Embora tenha afirmado que o distanciamento, nas linhas de produção, seria o maior possível, não precisou a distância praticada, eximindo-se de indicar em quais setores já teria sido implementado o distanciamento, bem como sua proporção. Asseverou, entretanto, que a distância observada seria, **no mínimo**, de 1 metro, conforme orientação específica da secretaria do trabalho (Ofício Circular SEI nº 1162/2020/ME). Quanto às máscaras, diga-se, a empresa **nada** informou quanto à especificação do tipo de máscara que havia fornecido, quantidade, avaliação de eficácia, processo de higienização, etc.

Como se pode observar, as respostas da COOPAVEL não foram suficientes a demonstrar a regularidade da sua conduta em face da COVID19, vez que, apesar dos riscos de contaminação pelo vírus SARS COV2, apenas fez manifestação sobre alguns dos questionamentos anteriormente feitos, mas nada mencionou sobre os itens da **Recomendação** em si.

Assim, diante da recalcitrância da investigada, requisitou-se a apresentação de documentos hábeis a demonstrar o cumprimento de cada um dos itens da Recomendação enviada (**notificação requisitória nº 2605.2020, em 20.04.2020 - doc. 7**).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Ao responder, em 27.04.2020, a ré afirmou que estaria atendendo às recomendações do MPT e, “*como prova da eficiência das medidas, seria o fato de não possuir nenhum caso comprovado de contaminação de seus empregados pela COVID-19*”. Alegou que a atividade da ré estaria enquadrada como *atividade essencial*, estando sujeita a rigorosas normas sanitárias e regulamentares, como a NR-36 do então MTE (**doc. 8**).

Expôs que o Plano de Contingência havia sido aprimorado com maior rigor, com constantes revisões e atualizações. No entanto, reconheceu que, **intencionalmente**, a COOPAVEL **não possui mapeamento completo de todos os trabalhadores com doenças crônicas**, inclusive para evitar *discriminações*.

entregues 276 atestados com possível relação com o Covid-19. A cooperativa não possui um mapeamento completo de todos os colaboradores com doenças crônicas, até para não gerar qualquer tipo de potencial associação, por parte dos colaboradores envolvidos, de discriminação. De qualquer maneira foram afastados, com remuneração,

Dessa informação, deflui a óbvia conclusão de que a COOPAVEL não afastou todos os trabalhadores que compõem o grupo de risco como preconiza o Ministério da Saúde.

Afirmou, contudo, que foram afastados, com remuneração, **27 empregados com doenças crônicas: 18 hipertensos, 02 por doenças respiratórias, 01 por diabetes e 03 por outros motivos (artrite, talassimia e lúpus)**.

Note-se que, muito provavelmente, esses trabalhadores com doenças crônicas (e que representam apenas um parcial universo dentro da planta da empresa) buscaram por conta própria o ambulatório da cooperativa ou o atendimento externo do Município com sintomas, uma vez que a COOPAVEL não fez mapeamento de empregados com doenças crônicas para afastamento preventivo do grupo de risco.

Relativamente sobre o transporte por ônibus, deixou implícito que havia **cessado com o fornecimento de transporte contratado para seus empregados (cortando**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

portanto os 24 veículos para as 85 viagens informadas), ao dizer que “a empresa não possui gestão sobre o transporte público, que é de responsabilidade do poder público municipal. **Para o Parque Industrial, somente estamos utilizando o serviço de transporte público municipal**, então recomenda-se a este respeitado órgão que se houver interesse em saber informações detalhadas que por favor solicite-as à Prefeitura”.

Sobre o afastamento de trabalhadores que tiveram contato com colegas **suspeitos de contaminação**, dos **276 atestados até então recebidos relacionados com COVID-19**, após avaliação pela empresa, apenas outros **48 trabalhadores** teriam sido afastados em razão da proximidade com os empregados afastados com suspeita de COVID-19 **(embora não precise por quanto tempo esses obreiros foram afastados e nem decline seus nomes/setor e identificação do caso relacionado de proximidade)**.

Já quanto aos casos de afastamentos por ***quarentena familiar***, informou que até então seriam apenas **15 trabalhadores afastados nessas condições, após constatação de sintomas da COVID-19**.

Informou que a distância respeitada entre os trabalhadores, na linha de produção, era de **1 metro QUANDO POSSÍVEL e que o distanciamento de 1,83 metros seria somente exigível para pessoas doentes**.

A partir desse estudo, incluindo o citado na página 10 temos: “Protect workers in close contact with (i.e., within 6 feet of) a sick person or who have prolonged/repeated contact with such persons”. A partir da tradução, interpretou-se que o distanciamento de 1,83 m é somente para pessoas que estejam doentes.

Ou seja, a própria reclamada demonstra sua dificuldade de compreender medidas de prevenção e a fundamentação do distanciamento social diante da COVID19. Por certo que pessoas saudáveis não necessitam de distanciamento entre si, mas diante do risco de o próximo estar, eventualmente, contaminado, por absoluta obviedade, deve-se prevenir o contágio com a distância entre pessoas. Isso porque já é clara a situação de alta transmissibilidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

do vírus SARS-CoV-2 e de grande proporção de infectados assintomáticos², estimada em mais de 30%³.

Por fim, relatou que era obrigatória a utilização de **máscaras** pelos empregados, durante todo o tempo, desde a saída da residência até a troca, na empresa.

Novamente, embora já questionada expressamente, a cooperativa **não** indicou o tipo de máscara fornecido para seus empregados, nem a periodicidade de troca, tampouco detalhes da forma de higienização, se o uso é compartilhado ou individual, não apresentou nenhum estudo de eficácia (despacho de **doc. 9**).

Destaca-se ainda que na nova versão do plano de contingência, a cooperativa registrou expressamente no item 7.10 **estão sendo disponibilizadas, por meio de campanha, vacina trivalente aos empregados.**

Assim, ainda mais uma vez, por persistir a insuficiência das informações dadas pela ré, no intuito de demonstrar o saneamento da conduta, requisitou-se à cooperativa para que prestasse as seguintes informações (**doc. 10**):

a) Quantitativo de trabalhadores/terceirizados que, desde 01.03.2020, buscaram o ambulatório da empresa com queixas relacionadas à síndrome gripal, suspeita de COVID-19, confirmação de COVID 19, especificando cada caso (se síndrome gripal, caso suspeito ou confirmado COVID-19), identificando o trabalhador e informando as providências adotadas em relação a cada caso (encaminhamento à atendimento da rede de saúde municipal, afastamento preliminar e por qual período, determinação de retorno ao labor, etc.);

b) Quantitativo de atestados médicos foram recebidos, desde 01.03.2020 até o presente momento, que podem ter alguma relação com o Covid-19, com a relação de identificação de nome, função, setor, endereço, CPF e telefone, tempo de afastamento determinado no atestado, desses empregados;

c) Esclarecimento se houve afastamento preventivo (e por quanto tempo) de colegas de trabalho que laborem diretamente com empregados/terceirizados que componham as relações dos itens "a" e "b" precedentes, identificando casos dessa espécie de afastamento.

Em 30/04/2020, ao se pronunciar sobre as informações requisitadas (**doc. 11**), a COOPAVEL informou o seguinte:

² JAMA, abril de 2020, Volume 323, Número 14 (Reprinted). Disponível em <https://jamanetwork.com/>. (acesso em 06.05.2020)

³ Nishiura H, Kobayashi T, Miyama T, Suzuki A, Jung SM, Hayashi K, et al. Estimation of the asymptomatic ratio of novel coronavirus infections (COVID-19). Int J Infect Dis. 2020 [citado em 7 abr 2020];S1201-9712(20):1-7. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijid.2020.03.020>[Links



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Em relação ao **item “a”**, esclareceu que, até o dia **29.04.2020**, haviam sido feitas **72 solicitações de atendimento ambulatorial médico**, para avaliação e encaminhamento de queixas que poderiam estar associadas à **síndrome gripal ou suspeita de COVID-19**. Entretanto, conforme avaliação inicial pela equipe de enfermagem, **todos os casos foram relacionados apenas com síndrome gripal** e orientados a buscar atendimento externo, na rede municipal. Novamente não há explicação de como estes trabalhadores foram encaminhados à rede municipal. Explicitou que, nestes casos, para que seja possível o retorno do trabalhador às suas atividades, exige-se a apresentação de atestado de aptidão e submissão a reavaliação, conforme modelo juntado.

Encaminhou dados dos trabalhadores (nome, data inicial de sintomas e a quantidade de dias de afastamento).

Da relação apresentada, verificam-se casos que, **embora tenha havia verificação de síndrome gripal**, e portanto potencialmente deveriam ser representados como, casos suspeitos para COVID-19, houve afastamentos **flagrantemente diminutos, insuficientes**, citem-se alguns exemplos:

NOME	UNIDADE	SETOR	QUANTIDADE DE DIAS
M.A.F	FRISUÍNOS	RESFRIAMENTO	8
A.S	FRISUÍNOS	LIMPEZA INDUSTRIAL	7
I.M	FRIAVES	SALA CORTES	7
R.L.S.S	FRISUÍNOS	SALA CORTES	1
N.G.S	FRIAVES	SALA CORTES	7
F.F.F.A	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	7
A.B.S	FRIAVES	SALA CORTES	1
E.V	FRIAVES	CONTROLE EMBALAGEM	2
V.D.L	FRISUÍNOS	MIUDOS	3
E.A.S	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	1
D.S.F	FRIAVES	EMBALAGEM FINAL	1
J.C.S	FRISUÍNOS	SALSICHA	2
E.M.P	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	6



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Ao se verificar que trabalhadores **com sintomas gripais** receberam diferentes períodos de afastamento por parte do ambulatório da cooperativa, **fica evidente que a falta do estabelecimento de critérios claros e adequados pela COOPAVEL para adoção de medidas que evitem a propagação do vírus no ambiente de trabalho, vez que não há respeito a critérios técnicos⁴.**

Quanto ao **item “b”**, encaminhou planilha, contendo dados relativos a **335 atestados, com possível relação com o COVID-19**, destacando que os sintomas seriam similares aos da síndrome gripal e da dengue. **Novamente**, verificam-se afastamentos informados pela empresa por prazos diminutos⁵, sendo **questionável** se houve adequada proteção e prevenção em relação aos demais trabalhadores:

NOME	DATA INICIAL	QUANTIDADE DE DIAS	UNIDADE
K.S	20/03/2020	7	FRIAVES
F.C	20/03/2020	9	FRIAVES
I.C.O	23/03/2020	5	FRIAVES
N.G.S	23/03/2020	7	FRIAVES
L.S.M	23/03/2020	9	FRISUINOS
A.J.Q	24/03/2020	7	FRIAVES
S.Z	24/03/2020	7	FRIAVES
Z.A.B	24/03/2020	7	FRIAVES
A.R.C	24/03/2020	4	FRIAVES
F.C.D.S	25/03/2020	8	FRIAVES
J.L.M	25/03/2020	3	FRIAVES
A.M.S	26/03/2020	2	FRIAVES
M.O.C	26/03/2020	4	FRIAVES
M.L.K.B	27/03/2020	7	FRIAVES
J.F.S	28/03/2020	7	FRIAVES
I.G.L	29/03/2020	6	FRISUINOS
J.S.S	30/03/2020	9	FRISUINOS
M.S.R	30/03/2020	7	UFAR

⁴ Em franca divergência com a Nota Orientativa n. 31 da SESA, de observância obrigatória pela empresa, como adiante se verá.

⁵ Idem ao conteúdo da nota n. 2.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

J.N.M	02/04/2020	6	FRIAVES
C.V.S	03/04/2020	8	FRIAVES
F.F.F.A	05/04/2020	7	FRIAVES
A.J.V.S	05/04/2020	7	FRIAVES
V.D.L	06/04/2020	3	FRIAVES
N.B.S	06/04/2020	4	FRIAVES
K.F.S	06/04/2020	4	FRIAVES
M.F.M.R	06/04/2020	7	FRIAVES
S.P.S	06/04/2020	7	FRIAVES
V.N.S	06/04/2020	7	INCUBATC
A.M.P	10/04/2020	5	ULAT
K.M.H	13/04/2020	7	SEDE
G.B.	13/04/2020	7	FRIAVES
R.D.V	13/04/2020	7	FRIAVES
A.A.B.B	13/04/2020	7	FRISUINOS
I.M	14/04/2020	7	FRIAVES
E.L.D	14/04/2020	7	FRIAVES
F.S.O	15/04/2020	7	FRIAVES
P.P.P.B	15/04/2020	7	FRIAVES
R.D.S	15/04/2020	7	FRIAVES
W.M	16/04/2020	7	FRIAVES
M.A.F	16/04/2020	8	FRISUINOS
S.S.F	16/04/2020	8	FRISUINOS
R.G.O	17/04/2020	7	FRIAVES
V.N	17/04/2020	7	FRIAVES
M.A.S.S	17/04/2020	7	UFAR
G.S	18/04/2020	7	UFAR
T.A.C	18/04/2020	7	FRIAVES
A.E	18/04/2020	9	FRISUINOS
F.S.R	20/04/2020	7	FRISUINOS
A.B.J	22/04/2020	7	FRISUINOS
C.A.C	22/04/2020	7	FRIAVES
R.R.G.S	22/04/2020	7	FRIAVES
J.S.F	22/04/2020	7	FRIAVES
J.C.S	23/04/2020	7	FRIAVES
A.B.R	24/04/2020	5	FRIAVES

Por fim, referente ao **item "c"**, a COOPAVEL relatou que houve afastamentos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

preventivos dos trabalhadores (não ocorrido com terceirizados), por tempo variável de 7 a 14 dias e não apresentou qualquer relação de nomes e períodos.

Note-se que a empresa não informa qual critério foi utilizado para o retorno dos trabalhadores nesse período. Não informa se foram testados, não informa se houve anamnese dirigida a eventuais contatos ou análise clínica específica apta a dispor que o trabalhador está saudável.

Nesta manifestação de 30.04.2020, aproximadamente às 15h00, a COOPAVEL não mencionou nenhum caso confirmado de COVID-19.

Concomitantemente, o MPT requisitou à Vigilância Sanitária de Cascavel que informasse nos autos se, desde 01.03.2020, havia ocorrido notificação de casos suspeitos de COVID-19, bem como de casos confirmados, atendidos nos serviços de saúde, referente a trabalhadores de **frigoríficos** e/ou de empregados terceirizados que prestavam serviços em sede de frigoríficos, com declínio de dados dos trabalhadores, em caso positivo, indicando a data de atendimento, internação e se correspondia à contaminação de COVID-19 e **para qual frigorífico laboravam**. Solicitou-se, também, informações acerca da quantidade atual de leitos de UTI ocupados com aqueles pacientes, tanto na rede pública quanto privada.

Além disso, requereu-se informações quanto aos procedimentos/fluxos/estratégias de vigilância e controle que estariam sendo adotados para identificar os casos suspeitos/confirmados em setores produtivos com larga utilização de mão-de-obra, como frigoríficos (**notificação requisitória nº 2799/2020, de 28.04.2020 - doc. 12**).

No mesmo dia **30.04.2020, às 17h40**, aproximadamente 3 horas depois da resposta da COOPAVEL, sobreveio a manifestação da **Vigilância Sanitária de Cascavel (doc. 13)**.

A Secretaria de Saúde do Município de Cascavel informou que houve notificação e atendimento de trabalhadores de **frigoríficos** nos serviços de saúde da municipalidade, **tendo sido registrado 1 (um) caso positivo de COVID-19, de empregada da COOPAVEL, conforme resultado de exame Teste Rápido, em 28.04.2020.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Relatou a VISA que a paciente (K.M.H, SEXO FEMININO, 32 ANOS) teve início dos sintomas em 10.04.2020, realizou exame RT-PCR no dia 16/04/2020 apresentando resultado não detectado, vindo a repetir exame por teste rápido dia 28/04/2020. Apresentou sintomas, mas não foi internada. Informou ainda que esta paciente era irmã da paciente J.Y.H, do sexo feminino, 30 anos, empregada do frigorífico LAR, quem teve início dos sintomas em 11/04/2020, realizou exame TR-PCR no dia 17/04/2020, com resultado detectado.

O caso mencionado pela VISA é referente à empregada da COOPAVEL K.M.H, que consta na tabela dentre os 355 atestados recebidos que “poderiam ser relacionados com COVID”, sendo que a empregada apenas foi afastada em 13/04/2020 e pelo insuficiente prazo de 7 dias de afastamento como consta das informações e planilhas apresentadas pela própria COOPAVEL.

Vale registrar que neste íterim já era conhecido que o pai desta empregada foi o primeiro óbito da cidade de Cascavel em caso CONFIRMADO de COVID-19 na data de 30.03.2020⁶, e que conforme já destacado pelo ofício da VISA, J.Y.H, irmã (e empregada do frigorífico LAR) já possuía exame de COVID-19 confirmado desde 17/04/2020.

Em 12.05.2020, a Coopavel foi novamente instada a esclarecer os seguintes pontos (**notificação requisitória nº 3251.2020 - doc. 14**):

- a) Qual a identificação e as medidas adotadas quanto ao caso positivo de COVID em sua planta informado pela VISAT conforme cópia do Ofício nº 180/2020 da VISA Cascavel;
- b) se foram identificados outros casos de COVID-19 positivo em sua planta, com a respectiva identificação e as medidas adotadas, e;
- c) apresentar informações e documentos que comprovem o cumprimento integral do disposto na Resolução e nas Notas Orientativas nº 31/2020 e 28/2020 da SESA/PR.

Juntamente com a requisição, encaminhou-se cópia da **Resolução SESA nº 632/2020 (doc. 15)**, Nota Orientativa nº 28/2020 (**doc. 16**) e Nota Orientativa nº

⁶ Disponível em <https://cgn.inf.br/noticia/cascavel-tem-o-1o-obito-pelo-novo-coronavirus-covid-19> Destaque-se que a imprensa local amplamente noticiou que a contaminação do pai das trabalhadoras possivelmente ocorreu **em viagem**. Com isso, sublinhe-se que a análise do caso não importa em qualquer questionamento à empresa demandada sobre o local da contaminação, mas sim questiona **quais as medidas que ela adota face aos casos suspeito/confirmados para evitar a propagação do vírus no ambiente de trabalho.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

31/2020 (**doc. 17**), todas do Estado do Paraná e de observância obrigatória pela COOPAVEL.

Mas a cooperativa, em princípio, manteve-se **inerte**.

Novamente a Vigilância Sanitária de Cascavel foi notificada a informar dados atualizados sobre casos suspeitos e confirmados de COVID-19, na rede de saúde, em face de trabalhadores de frigoríficos e/ou terceirizados que prestam serviços àquele setor, com envio de dados, em caso positivo (**requisição n. 3252/2020 - doc. 18**).

Em 19.05.2020, ao responder à requisição, a Secretaria de Saúde de Cascavel informou que em relação à COOPAVEL, **desde o início da pandemia, até 18.05.2020**, já haviam sido **confirmados o total de 11 (onze) casos de COVID-19, sendo que 9 (nove) foram trabalhadores e 2 (dois) familiares. Esclareceu que, em 18.05.2020, havia 1 (um) trabalhador internado, com resultado positivo da COVID-19.**

Encaminhou relação de trabalhadores afastados da COOPAVEL e relação das pessoas contaminadas pela COVID-19, constatando-se que a maioria dos trabalhadores prestava serviços nas linhas de produção (**doc. 19**).

Dentre os 11 casos confirmados informados pela VISA, cumpre registrar que além de K.M.H, consta ainda da listagem a empregada **M.S.O igualmente com sintomas desde 10/04/2020 (auxiliar da linha de corte 2) e que não constou em nenhuma das tabelas apresentadas pela empresa** (nem dos 335 afastados mediante a apresentação de atestados médicos e nem dos 72 empregados que buscaram o ambulatório da empresa com sintomas gripais).

Diante da informação do aumento significativo de casos confirmados da COVID-19 na ré e o silêncio da empresa em informar sobre a atual situação de contaminação da doença, requisitou-se outra vez à Vigilância Sanitária de Cascavel para que enviasse relatório de inspeção/diligência ocorrida no período de **18 e 19.05.2020** na COOPAVEL, a fim de averiguar se as medidas de controle haviam ou não sido adotadas pelo frigorífico (**notificação requisitória nº 3422.2020 - doc. 20**).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Neste interregno, precisamente **em 22.05.2020**, a ré, manifestou, em síntese, o seguinte **(doc. 21)**:

Que a atividade da cooperativa se encontra tipificada em decretos estaduais e federais como **essencial**.

Que, na industrialização de alimentos, há rigorosas fiscalizações sanitárias, todas acompanhadas pelo SIF (Serviço de Inspeção Federal), o qual exige o fornecimento de grande aparato de proteção (máscaras, luvas, toucas, botas, todas higienizadas), para não contaminar os alimentos.

Afirmou que ***“o trabalhador adentra o frigorífico da COOPAVEL paramentado com o equipamento mais rigoroso que a vestimenta de um médico cirurgião”***. E foi categórica em atestar que ***“a transmissão do vírus COVID-19 dentro das dependências de um frigorífico é improvável***, visto que o ambiente interno propicia mais segurança com relação a contaminação do que o ambiente externo.”⁷

Asseverou que as recomendações emanadas pelo Governo Estadual para frigoríficos ***estão muito bem observadas pela COOPAVEL***, inclusive com adoção de contingenciamento da COVID-19, conforme plano de ação.

Por fim, alegou que notificação requisitória não indicava *“nenhum elemento objetivo”* que demandasse reavaliação quanto ao cumprimento das recomendações expedidas, já que a cooperativa havia sido fiscalizada pela Vigilância Sanitária Municipal e Estadual, entre os dias **18 e 19.05.2020**.

Entretanto, não obstante a afirmativa de que não teria informações a prestar,

⁷ Em franca divergência com a **Nota Orientativa n. 31 da SESA, de observância obrigatória pela empresa**, como adiante se verá. Além disso, em disparidade com inúmeros casos amplamente divulgados que se tem notícia de surtos no Brasil e no mundo. Apenas alguns exemplos mais recentes:

<<https://www.google.com/amp/s/g1.globo.com/google/amp/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2020/05/03/justica-determina-medidas-para-enfrentamento-do-coronavirus-em-frigorifico-de-trindade-do-sul.ghml>>

<<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/05/18/covid19-jbs-frigorifico-interditado.htm>>

<<https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2020/05/26/mpt-entra-com-acao-contra-a-jbs-por-irregularidades-na-prevencao-ao-novo-coronavirus-em-frigorifico-em-sc.ghml>>

<<https://www.istoedinheiro.com.br/justica-interditada-unidade-da-jbs-em-rondonia-apos-contaminacao-em-massa/>>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

anexou esclarecimentos elaborados pelo Coordenador do Plano de Contingência, Sr. Aguiel Marcondes Waclawovsky, dando conta de que, **até o dia 22.05.2020, haviam sido identificados 23 (vinte e três) trabalhadores “contaminados e suspeitos” da COVID-19, discriminando o nome dos empregados.** **Afirmou** que todos os suspeitos foram imediatamente afastados de suas atividades, com investigação dos possíveis contatos mantidos pelos empregados, tanto no local de trabalho, quanto fora dele.

Mencionou que também houve investigações acerca da existência de familiares, também empregados da cooperativa, que pudessem ter sido igualmente contaminados, sendo que, **nestes casos, seriam afastados por 7 dias e tratados como suspeitos.**

Por fim, expôs que todos os locais de trabalho são higienizados, principalmente onde são identificados casos positivos da COVID-19.

Quanto à relação apresentada pela cooperativa em 22.05.2020 cumpre ressaltar que constam **22 nomes** (9 dos quais são os obreiros já contaminados identificados pela VISA anteriormente) e dentre os demais, ressalta-se por exemplo o nome de **R.L.S.S.** que consta dentre os 72 empregados atendidos no ambulatório da empresa até 20.04.2020, **tendo sido afastada por apenas 1 dia à época, segundo a tabela apresentada pela própria COOPAVEL.**

Em seguida, no dia **23.05.2020**, a Vigilância Sanitária Municipal, através do Ofício SESAU/DVS/VISAT nº 241/2020 enviou o Relatório Técnico de Inspeção e documentações pertinentes, realizado no dia **19.05.2020.**

Segundo o relatório (**doc. 22**):

“Nas últimas semanas a Vigilância Epidemiológica - VIEP tem registrado um aumento significativo em relação a casos positivados de COVID-19 nas principais cooperativas de abate e processamento de carnes, sendo elas LAR COOPERATIVA INDUSTRIAL LTDA e COOPAVEL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, vindo a acometer trabalhadores de Cascavel e de outras cidades da região, os quais se dirigem e/ou são trazidos às empresas para prestação de mão-de-obra nas plantas dos frigoríficos.

Salientamos que até o presente momento não há uma deliberação específica dos órgãos das



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

*esferas federal, estadual e/ou municipal acerca de uma 'linha de corte' em relação ao número 'aceitável' de casos positivados nestes ambientes, sendo assim, **sendo do papel fundamental da atuação do Ministério Público do Trabalho perante a sociedade, consideramos prudente e importante informá-los para que, à critério, ocorra também um olhar mais específico do órgão quanto às questões de saúde, segurança e relações de trabalho dos funcionários destes estabelecimentos.***

Conforme relatório técnico de inspeção, realizado nos setores FRIAVES e FRISUÍNOS da ré, as equipes de fiscais da Vigilância em Saúde do Trabalhador, acompanhadas pelo Gerente de Recursos Humanos e Coordenador do Plano de Contingência, Sr. Aguiel Marcondes Waclawovsky, engenheiros de segurança, médica e enfermeira do trabalho e outros encarregados, constatou-se o **não atendimento ou parcial atendimento** aos seguintes itens [em franco desacordo com o previsto nos planos de contingência apresentados pela COOPAVEL]:

1- Medidas Gerais

1.2 Não verificado listagem de dados: (Nome, sexo, idade, situação atual (trabalhando, férias, afastado), endereço, cidade, nº de contato (celular/outro), turno, posto de trabalho, meio de transporte, realizou exame COVID-19? Qual exame? Resultado?) de todos os trabalhadores conforme solicitado pelo CEST/SESA;

1.4 Não estão mantendo distanciamento de no mínimo 1,0m (ombro a ombro) em alguns pontos da linha de produção (Ex. Sala de desossa, sala de cortes, bancos externos ao lado do vestiário), para tal deve-se utilizar marcas, placas ou outra sinalização para que os trabalhadores mantenham sua localização e respectivo distanciamento;

1.5 Aumentar a fiscalização quanto a não aglomeração de trabalhadores lado a lado no uso dos vestiários e nas pias dos sanitários externos (utilizados para higienização bucal);

1.7 Não verificado listagem de trabalhadores afastados, considerando o grupo de risco (adultos com mais de 60 anos, portadores de pessoas com doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes, lactantes e pessoas com doenças preexistentes);

1.8 Não apresentado documentos referentes as empresas/trabalhadores terceirizados para o cumprimento de todas as medidas de prevenção recomendadas de forma a garantir a proteção dos trabalhadores dos estabelecimento;

2 – Práticas de Limpeza, Higiene e Conduta;

2.1 Verificado alguns bebedouros que possibilitam o contato de boca e mãos;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

2.3 e 2.4 Possui cartazes, banners, informativos e outros, sendo que alguns necessitam de maior visibilidade e divulgação, tendo em vista a evolução da Pandemia e condutas internas;

2.5 Não verificado POP/outro constando a periodicidade das higienizações e limpezas que estão sendo realizadas, evidenciado no vestiário e sanitários condições inadequadas de higiene e limpeza;

2.9 Verificado que em alguns pontos há o uso de escovas manuais, orientado a manter álcool 70% próximo para higienizar das mãos;

2.10 Presença de alguns secadores automáticos de mãos nas entradas dos setores e sanitários;

2.15 Constatado salas com janelas fechadas no setor administrativo durante a pandemia deve-se preferencialmente manter a ventilação natural;

3 - Máscaras de proteção Facial

3.3 e 3.4 Não garante que todas as máscaras utilizadas pelos trabalhadores sejam em tecido duplo, conforme o contido na Nota Informativa 3/2020 do Ministério da Saúde - MS;

3.5 Não verificado o registro de orientação aos trabalhadores para o uso, retirada, descarte e substituição da máscara facial, higienização das mãos antes e após o seu uso, e, inclusive, limitações de sua proteção contra o coronavírus;

4 - SESMT ou Serviços de Medicina do Trabalho Contratados ou Setor de RH

4.1 Não está organizado o fluxo de atendimento para verificação de sinais e sintomas na entrada do ambulatório de acordo com as orientações do MS, sendo encontrado no momento da inspeção, trabalhadores sendo atendidos de forma conjunta, ou seja, não havia separação de sintomáticos suspeitos de COVID-19 de assintomáticos ou outras queixas (hipertensão arterial, diabetes, admissional, demissional, etc). Foi relatado que será criado o "espaço COVID", porém, sem data estabelecida além de que foi informado que houve a contratação de mais um profissional técnico de enfermagem que atuará no referido local. Orientado quanto a importância deste profissional manter-se atualizado referente as constantes mudanças da Pandemia do Coronavírus (sintomas, sinais de alerta, afastamento, notificação, grupos de risco e outros);

4.2 Não disponibilizam máscara cirúrgica de forma imediata aos trabalhadores com sinais e sintomas, garantindo sua utilização durante o período da espera e atendimento ambulatorial;

4.3 Não realizam busca ativa conforme recomendações do MS, foram orientados a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

atualizar a definição de casos suspeitos conforme protocolos do MS, em especial sugerido embasar-se nas diretrizes para o diagnóstico e tratamento da COVID-19 versão 4, considerando as constantes atualizações. Incisivamente reforçada a orientação de busca ativa de trabalhadores que apresentam sinais e sintomas compatíveis com COVID-19, sendo esta ação fundamental considerando a atuação epidemiológica “interna”;

4.4 Não estão custeando os testes, até o momento, sendo que os trabalhadores suspeitos estavam sendo orientados a ligar no Call Center do município, atualmente foi estabelecido um fluxo de informação com a Vigilância Epidemiológica – VIEP e as informações pré estabelecidas dever[ia]o também ser repassadas à Vigilância em Saúde do Trabalhador - VISAT;

4.5 Não é realizado o monitoramento diário da condição de saúde dos trabalhadores que foram afastados do trabalho por suspeita de COVID-19;

4.8 Não é registrado as orientações ao trabalhador com sinais e sintomas de síndrome gripal de que todos os seus contatos domiciliares devem ficar em isolamento domiciliar;

4.11 Não eram notificados imediatamente todos os casos suspeitos ou confirmados de infecção humana pela COVID-19 para a Secretaria Municipal de Saúde/VIEP e para o Centro de Informações Estratégicas em Vigilância de Saúde (CIEVS) da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná/10ª R.S.;

Obs. Informado que realizaram vacinas da “gripe” em 545 trabalhadores por adesão voluntária.

5 – Transporte de Trabalhadores

A empresa atualmente não utiliza de serviços contratados para o transporte dos trabalhadores, ou seja, os trabalhadores usam o transporte coletivo urbano ou intermunicipal ou meios próprios.

Foi solicitado listagem de trabalhadores constando alguns dados mais relevantes, como: nome, endereço, cidade, rotas, com a finalidade de serem encaminhadas as Secretarias de Saúde de outros municípios através da 10ª Regional de Saúde para acompanhamentos caso necessário.

Em face da pandemia do Covid-19 e sua transmissão comunitária, foi “orientado” que para um maior controle e prevenção da doença aos trabalhadores, que neste período seja fornecido o transporte coletivo contratado pela empresa, minimizando a probabilidade de contágio e adoecimento e conseqüente afastamento de trabalhadores. (...) **Diante do exposto, a equipe VISAT CEREST 10 RS, são de parecer que, além das adequações acima, a questão de organizar o transporte é de fundamental importância para que a empresa possa continuar suas atividades.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

A ré foi notificada pela VISA para adotar as medidas elencadas acima, com prazos imediatos para os pontos mais críticos e no prazo de 72 horas para as demais adequações (conforme Autos/Termos).

A situação retratada pela VISA evidencia o completo DESCONTROLE epidemiológico e INSUFICIENCIA das medidas adotadas da empresa.

A situação faticamente encontrada pela VISA Cascavel fez “**cair por terra**” boa parte das medidas que vinham sendo sustentadas pela empresa em seu plano de contingência como sendo “adotadas”.

Foram detectadas aglomerações em vestiários, áreas comuns (inclusive com o uso lado a lados de pias para higiene bucal!!!), falta de distanciamento adequado em postos de trabalho da linha de produção, falta de fornecimento de máscaras adequadas nas áreas produtivas (inclusive com fornecimento de máscaras de tecido **simples – o que para a empresa é estar mais paramentado do que um médico cirurgião como explicitamente escreveu em sua manifestação a este *Parquet*).**

Os trabalhadores não foram orientados aos procedimentos a serem observados no momento da colocação e retirada das máscaras (MOMENTOS SENSÍVEIS EM QUE ACRESCIDAS AS CHANCES DE EVENTUAIS CONTAMINAÇÕES).

De forma ainda mais estarrecedora, o que se viu foi um completo descontrole da situação epidemiológica da empresa, diante da INEXISTÊNCIA de medidas de vigilância ativa e passiva.

Como visto, no momento da inspeção foi constatado pela equipe o **atendimento CONJUNTO** de trabalhadores que buscaram o ambulatório por sintomas gripais/suspeita de COVID-19 de trabalhadores com outras queixas, citando-se casos de (**hipertensão arterial, diabetes**) e mesmo daqueles lá presentes para realização de exames admissionais e demissionais. Registre-se que trabalhadores com diabetes, por exemplo, constituem-se obreiros que compõem grupo de risco e deveriam estar em isolamento, afastados do trabalho.

Contudo, além de não afastar adequadamente os trabalhadores com



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

comorbidades e outros que compõem o grupo de risco, a COOPAVEL os coloca em atendimento conjunto com casos suspeitos de COVID-19, e pelo que consta do relatório, SEQUER FORNECIA MÁSCARAS, muito menos cirúrgicas, para o período da triagem e atendimento, potencializando ao máximo os riscos de contaminações no local destinado ao atendimento de saúde desses trabalhadores. Novamente, a situação expõe o completo descontrole da cooperativa na adoção de medidas adequadas.

Além de inexistir fluxo adequado de atendimento na **vigilância passiva** e acompanhamento dos casos suspeitos/confirmados, com utilização de parâmetros desatualizados face aos estabelecidos pelo Ministério da Saúde para investigação de sintomas, **também não são realizadas ações de busca ativa** de casos sintomáticos dentro da planta de forma a serem identificados casos sintomáticos.

Vale registrar que a empresa já tinha ciência da necessidade de adoção dessas medidas pelo menos **desde 02.04.2020**, quando recebida a Recomendação do MPT/CODEMAT. Ou seja, mais de **UM MÊS E MEIO** depois, quando da inspeção da Vigilância Sanitária em 19.05.2020, a COOPAVEL ainda **não tinha adotado as medidas que reiteradamente dizia estar "sendo muito bem observadas"**.

A situação vivida pela ré é de extrema gravidade e preocupação, não somente ao grande número de trabalhadores que lhe prestam serviços, mas também à toda população de Cascavel e região.

Assim, com vistas a averiguar a situação relatada pela VISA, em **25.05.2020**, requisitou-se ação fiscal pela GRTE Cascavel, ante a prioridade de fiscalização, em casos de risco de exposição de trabalhadores à COVID-19 (**notificação requisitória nº 3500.2020 - doc. 23**), contudo, ainda não houve resposta a respeito no autos.

Concomitantemente, solicitou-se à VISA Cascavel informações sobre o retorno à ré, uma vez que o prazo conferido no Auto/Termo, entregue em **22.05.2020** já havia expirado (notificação requisitória nº 3588/2020 - **doc. 24**).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Em 30.05.2020, a VISA apresentou novo relatório, informando que a COOPAVEL tinha, no período de 72 horas, iniciado a adoção de medidas declinadas no Termo de Intimação anterior.

Contudo, parcela das informações constantes do novo **relatório não permitem com segurança compreender a extensão dessas medidas e nem mesmo se foram adotadas na profundidade que o caso de surto de COVID-19 exige.** Destaquem-se alguns trechos (**doc. 25**):

- O item 2 do relatório aponta que foi aumentada a distância entre os trabalhadores nas linhas de produção, **com no mínimo 1 metro**, ressaltando o uso de demarcações no piso. Contudo, no item 12 relativo às máscaras, novamente, a VISA aponta que não está sendo garantido o fornecimento de máscaras adequadas, sendo que mesmo quando da segunda inspeção, houve a promessa de fornecimento de máscaras apenas ARTESANAL, as quais, é bom que se ressalte são para USO NÃO PROFISSIONAL, pela população em geral que pode manter distanciamento de no mínimo 2 metros como indicado pelos órgãos de saúde.

Ressalte-se aqui que o distanciamento citado e aceito pela VISA Cascavel está em franca desconformidade com o distanciamento mínimo previsto pela Secretaria de Saúde do Paraná, em norma de observância obrigatória pela cooperativa, como adiante se verá.

- igualmente, o item 3, sobre a não aglomeração de trabalhadores especialmente em áreas de uso comum como vestiários, sanitários, refeitórios, o novo relatório aponta que parte das pias apenas foram bloqueadas no curso da segunda inspeção (a despeito dos prazos fornecidos). Ainda, que quanto ao uso dos vestiários, foi informado pelo representante da empresa que foi implantado um fiscal para controle, **mas no momento da inspeção o ambiente não estava sendo utilizado para verificação se eficaz ou não a medida.** Além disso, como visto o padrão de distanciamento utilizado pela VISA não está em conformidade com o determinado pela Secretaria de Saúde do Estado do Paraná em norma de observância obrigatória.

- o item 4 do relatório da VISA aponta que foi apresentada uma *listagem* dos trabalhadores afastados que compõem grupo de risco.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Contudo, o relatório não explica como foi feito esse levantamento, se houve algum procedimento de busca ativa pelos empregados com comorbidades, VEZ QUE A PRÓPRIA COOPAVEL DECLAROU EXPRESSAMENTE NO INQUÉRITO CIVIL **QUE NÃO REALIZAVA ESSE TIPO DE VERIFICAÇÃO PARA NÃO CRIAR UMA “DISCRIMINAÇÃO” EM RELAÇÃO A TAIS TRABALHADORES.**

Assim, não se sabe se foram adequadamente verificados empregados que compõem grupo de risco por meio de **busca ativa** (vigilância ativa), revendo a empresa seu procedimento anterior inclusive consignado em plano de contingência, ou se a relação apresentada – e aceita pela VISA – **apenas menciona os trabalhadores que buscaram o atendimento da empresa (vigilância passiva), não se traduzindo em afastamento de todos os obreiros do grupo de risco.**

No item 15, de forma ainda mais preocupante, o relatório aponta que para os trabalhadores que comparecem no ambulatório da cooperativa com sintomas gripais, novamente, **não** estava sendo fornecido máscaras cirúrgicas, mas sim mera máscara de TNT. Apontou a VISA que em 28/05/2020 recebeu e-mail de representante da empresa com um “Laudo Técnico” de máscara com filtro N95, que teoricamente será disponibilizada aos trabalhadores com síndrome gripal. **Destaque-se, não foi apresentada nota de compra de máscaras, ou data para início dessa medida.**

No item 16, a VISA afirmou que **não há registro** de realização de busca ativa de empregados com sintomas respiratórios, porém houve **“relato”** que de isso estaria sendo feito. Em 29.05.2020, a cooperativa apresentou então monitoramento aleatório de 5% dos empregados, **porém a VISA advertiu que A DEFINIÇÃO DE CASOS SUSPEITOS NOVAMENTE ESTAVA DESATUALIZADA**, podendo gerar erros. Ressaltou o relatório que a empresa já havia sido orientada a seguir os protocolos mais atualizados do Ministério da Saúde, o que novamente **não ocorreu.**

No que pertine à testagem, igualmente, o relatório não traz situações com concretude capaz de apontar um adequado planejamento das ações pela empresa. No

item 17, a VISA relata que foi apresentada uma “proposta comercial” (leia-se, um *orçamento* e não propriamente um *contrato*) datado de 21/05/2020 pelo laboratório DASA, para realização



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

de testes.

A VISA relatou então que a liberação para esses testes teria sido “assinada” em 22/05/2020. Todavia, em 30/05/2020 foi recebido apenas um e-mail do Dr. Fernando C. Snomiya (médico coordenador da COOPAVEL) relatando que os médicos solicitarão os testes apenas para “pacientes com síndrome gripal e/ou respiratória com suspeita de COVID-19 (...) quando não consigam via fluxo da Secretaria de Saúde”.

A dizer, a despeito da explosão de casos CONFIRMADOS de COVID-19 na planta frigorífica, que aumentou mais do que 100% em apenas **4 dias**, não foi estabelecida pela empresa qualquer ação de busca ativa para testagem periódica e/ou amostral de grupos de empregados, com vistas a monitorar adequadamente o ambiente de trabalho, evitando a escalada vertiginosa o curso ascendente que hoje se encontra.

Saliente-se que estamos vivendo esta situação dentro da planta em especial porque a empresa realizou afastamentos aleatórios de casos suspeitos, em períodos inferiores de 14 (quatorze) dias (período médio de incubação do vírus), sem testagem, sem anamnese dirigida para verificação de casos suspeitos e também sem análise clínica específica quando do retorno. Como visto casos de síndrome gripal tiveram afastamentos de 7 dias ou até mesmo de 1 dia, sem qualquer critério. Ainda, a empresa não sabe dizer quais trabalhadores em sua planta possam ter tido contatos com casos suspeitos ou contaminados, pois incapaz de realizar efetiva rastreabilidade pelo fato de não ter sido diligente em realizar busca ativa eficaz. O que se vive hoje dentro da unidade da COOPAVEL é o ABSOLUTO DESCONTROLE estando em risco os trabalhadores do frigorífico e a cidade de Cascavel/PR pela conduta da Reclamada.

Diga-se de modo ainda mais claro, a mera testagem de empregados que já apresentam sintomas, por si só, não produzirá efeito na diminuição dos casos de contaminação se, em conjunto, não forem estabelecidas medidas como as pleiteadas nesta ação. Não bastasse isso, a política de testagem está em franco desacordo com os parâmetros da Secretaria de Saúde do Estado do Paraná, de observância obrigatória pela cooperativa.

Ressalte-se que o aumento vertiginoso de casos de contaminação em plantas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

frigoríficas vem atraindo cada vez mais a atenção de nossa sociedade, como se verifica pelas recentes notícias veiculadas na imprensa⁸ **Doc. 26**:

MUNICÍPIOS

AMEAÇA À PRODUÇÃO

Frigoríficos da Lar e Coopavel estão com surtos de coronavírus em Cascavel

Publicado em 2 de junho de 2020 | 13:36

Cotidiano \ Mais de 140 casos

Frigoríficos da LAR e Coopavel estão com surtos de coronavírus em Cascavel

Até ontem (01) havia 70 casos confirmados na LAR e 71 na Coopavel, além de outras pessoas que tiveram contatos com os trabalhadores

02/06/2020 12h32 \ Atualizada há 1 dia

Por: Da redação



CASCAVEL

Casos de Covid-19 em frigoríficos preocupação

Documento aponta mais de 140 casos e há trabalhadores com o vírus em várias cida



Publicado em 02/06/2020 às 16:14

Por **Mariana Lioto**

Diante do aumento exponencial de casos, foi recebida nova denúncia na Procuradoria do Trabalho no Município de Cascavel, autuada como NF 000155.2020.09.004/5, a qual foi juntada a esses autos em razão da existência prévia de investigação (**doc. 27**).

⁸ <https://www.opresente.com.br/municipios/frigorificos-da-lar-e-coopavel-estao-com-surtos-de-coronavirus-em-cascavel/> Acesso em 03.06.2020

<https://pretonobranco.com.br/noticia/2637/frigorificos-da-lar-e-coopavel-estao-com-surtos-de-coronavirus-em-cascavel> Acesso em 03.06.2020

<https://cgn.inf.br/noticia/casos-de-covid-19-em-frigorificos-geram-preocupacao> Acesso em 03.06.2020

<https://www.jornaldoeste.com.br/regiao/frigorificos-em-cascavel-apresentam-alto-numero-de-coronavirus> Acesso em 03.06.2020



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

A citada denúncia foi elaborada em 21.05.2020 pela Associação dos Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos de Cascavel – AP LER e noticiava a preocupação da entidade com o aumento de casos confirmados na cidade de Cascavel, especialmente diante de 17 deles dentre operadores de produção de frigoríficos da cidade (LAR e COOPAVEL).

Posteriormente a isso, a entidade ainda apresentou Ofício da 10ª Regional de Saúde (**doc. 28**) informando que em 01.junho.2020 já eram 71 casos confirmados na COOPAVEL (acrescidos de outros 3 casos de contatos) – dados, portanto, desatualizados, pois como se viu, em 29.05.2020 o dado correto de casos confirmados já atingia infelizmente **76** confirmações (e na data de hoje já se encontram em patamares de **118 casos confirmados**).

Veza que causou estranheza a *baixíssima* adesão à campanha de vacinação da empresa⁹ (apenas 545 trabalhadores o que corresponde a aproximadamente 9,5% do seu total de 5.736 empregados), o MPT requisitou à COOPAVEL documentos que comprovassem a **recusa** dos demais trabalhadores no recebimento da vacina (**notificação requisitória 03778.2020 – doc. 29**).

Contudo, **a esta requisição a empresa nada respondeu.**

Concomitantemente, requisitou-se à VISA Cascavel a atualização dos dados e parte dos documentos apresentados pela cooperativa face à sua inspeção de retorno (**notificação requisitória 03779.2020 – doc. 30**). Especificamente, requereu-se as planilhas apresentadas pela COOPAVEL durante o retorno da VISA em 29.05.2020 – e última atualização, se houvesse - com informações sobre nome, sexo, situação atual [*se trabalhando, férias, afastado*] endereço, cidade, nº de contato [*celular/outro*], turno, posto de trabalho meio de transporte, realizou exames COVID-19, qual exame e resultado em relação a todos os seus empregados. Igualmente, a listagem apresentada pela COOPAVEL em 29.05.2020 à VISA citada no item IV.4 do relatório de retorno sobre os afastamentos no grupo de risco.

⁹ sendo que **não** foram disponibilizadas doses na rede municipal para este público alvo e mesmo em clínicas particulares de Cascavel a dose possuía o custo aproximado de R\$100,00 e permaneceu por diversos períodos em falta na cidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Em 04.06.2020, próximo das 16h30 (doc. 38), a VISA apresentou as planilhas citadas nos itens 1 e 4 do relatório de retorno (de 29.05.2020). Foram apresentados dois arquivos EXCEL, sendo o **primeiro** intitulado “**PLANILHA SOLICITADA VISAT CEST SESA TODOS TRAB-2**” com abas “Total funcionário” (**doc. 42**), “Afastamento por idade” (**doc. 39**), “Gestante” (**doc. 40**), e “Covid positivo - Exame” (**doc. 41**).

Da aba “Total funcionário” extraem-se as informações relativas aos atuais **5888 empregados**, sendo que uma breve verificação por idade evidencia que **não houve o afastamento de todos os trabalhadores de grupo de risco**, como os adultos com mais de 60 anos (citem-se por exemplo os empregados A.R.R matrícula 15162 – posição 33 e A.V matrícula 8671 – posição 61) que não constam dentre os obreiros afastados com mais de 60 anos identificados na aba imediatamente seguinte de “Afastamento por idade”. A situação de ambos os trabalhadores, com 60 e 67 anos respectivamente, está como “trabalhando”.

Da aba “Covid positivo - Exame” extraem-se **doze** nomes de empregados que realizaram exame no **dia 26/05/2020**, sendo o resultado **positivo**. Contudo a tabela é intitulada “EXAME REALIZADO - SOROLOGIA para COVID-19 (IGM e IGG) (Realizado no laboratório DASA)”, não se podendo aferir para quais houve resultado positivo para IgM e para IgG.

A segunda planilha apresentada foi intitulada de “**PLANILHA VIGILANCIA COOPAVEL TRAB AFASTADOS MAIOR 60 ANOS GESTANTES COMORBIDADES E CASOS POSITIVOS 03-06-2020**” com abas “Afastamento por idade” (**doc. 43**), “Afastamento por comorbidade” (com apenas **5 nomes** de empregados, ressalte-se - **doc. 44**), “Afastamento por ser contato familiar” (com apenas **11 nomes** de empregados - **doc. 45**), “Trab Afast Sintomáticos” (com **155 nomes** de empregados - - **doc. 46**) e “Casos positivos” (com identificação de **110 empregados - doc. 47**).

A segunda planilha apresentada à VISA pela própria COOPAVEL revela novamente que dos 155 empregados listados, apenas 2 foram submetidos a exame IgM e IgG pela empresa, e que não existe padronização e critério para os afastamentos, **vez que de novo**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

são verificados casos de empregados recentemente afastados com períodos de 7 ou menos dias. Citem-se os exemplos:

NOME	MATRICULA	DATA INICIAL	QUANTIDADE DE DIAS
D.S.C	53548	28/05/2020	7 DIAS
J.S.S	60725	29/05/2020	6 DIAS
J.F.S	61130	29/05/2020	7 DIAS
N.O.P	43387	29/05/2020	7 DIAS
R.F.S.	61077	01/06/2020	6 DIAS

De forma ainda mais grave, o cruzamento de dados entre a tabela da aba “Covid positivo - Exame” (**doc. 41**) da “PLANILHA SOLICITADA VISAT CEST SESA TODOS TRAB-2” com a da aba “Casos positivos” (**doc. 47**) da “PLANILHA VIGILANCIA COOPAVEL TRAB AFASTADOS MAIOR 60 ANOS GESTANTES COMORBIDADES E CASOS POSITIVOS 03-06-2020” evidencia que a COOPAVEL permanece não afastando empregados que tiveram contato (a menos de 1,5m) com empregados com caso confirmado/suspeito. Do cruzamento das tabelas, verifica-se que os 12 empregados submetidos a exame no laboratório DASA em 26.05.2020, com resultado POSITIVO, está com descrição **TRABALHANDO** (W.D.P.S.) no setor TUNEL DE CONGELAMENTO e nenhum contactante foi afastado. O mesmo ocorre com outros obreiros:

NOME	SITUAÇÃO ATUAL	DESCR. SITUAÇÃO	USA ONIBUS	POSTO TRABALHO	PESSOAS COM CONTATO	MOTIVO DO CONTATO	QUANTIDADE DE DIAS
A.S.A.	(nada consta)	Atestado médico	Não - Carro	Sala de Cortes-Mesa Pele L2	“*não houve afastamento adicional”		
B.A.S.	“curada”	Atestado médico	Não	Sala de corte - Kirimi L2	(1) M.L.L. 15449 (2) L.M.S 42248 (3) N. R.S.M.	(1) CARONA - CARRO (2) CARONA-CARRO (3) CARONA-CARRO	(1) 7 DIAS (2) 7 DIAS (3) 7 DIAS
D.E.	(nada consta)	Atestado médico	Ônibus	Embalagem de salsicha	(1) M.A.P. (2) J.N. (3) J.M.L.C.	(1) Setor (2) Setor (3) Setor	(1) 7 DIAS (2) 7 DIAS (3) 7 DIAS
E.F.S.P.	“curada”	Atestado médico	Ônibus	Sala de cortes-Refil de coxa L2	(1) S.M. 36936 (2) L.P. 55531	(1) Setor (2) Setor	(1) 7 DIAS (2) 7 DIAS
G.N.	Atestado até 04/06	Atestado médico	Ônibus	Controle De Embalagens	(1) R.K. 53090 (2) S.N. 52078 (3) D.M.A. 52713	(1) Convívio familiar (2) Convívio familiar (3) Setor	(1) 7 DIAS (2) 7 DIAS (3) 7 DIAS



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

I.B.	“curado”	Lic.Médica - ate 15 Dias	Ônibus	Evisceração - Coração L2	*não houve afastamento adicional, em função de posto não haver contato		
L.L.C.	(nada consta)	Atestado médico	Não - Carro	Subproduto	*não houve afastamento adicional		
M.A.S.	(nada consta)	Atestado médico	Ônibus	Embutimento - Monitor	41674-J.O.A.	(nada consta)	
M.A.P.	(nada consta)	Atestado médico	Ônibus	Embutimento/ Aux embutidos I	63637-J.M.E.	(nada consta)	
S.F.C.	(nada consta)	Atestado médico	Não	Administrativo - AUX ADM I	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m		
S.A.S.	(nada consta)	Atestado médico	Não	IQF Multicabeçal	*setor não tem contato (1) J. M. S.C. (2) A.C.M.T.M. (3) J.S.M.T.(afastada) (4) B.M.S.L. (afastada)	(1) CARONA - CARRO (2) CARONA- CARRO (3) CARONA- CARRO (4) CARONA- CARRO	
W.D.P.S.	(nada consta)	Trabalhando	Ônibus	TUNEL DE CONGELAMEN TO	*não houve afastamento adicional.		

A análise da aba “Casos positivos” (**doc. 47**) da “PLANILHA VIGILANCIA COOPAVEL TRAB AFASTADOS MAIOR 60 ANOS GESTANTES COMORBIDADES E CASOS POSITIVOS 03-06-2020” evidencia que a COOPAVEL permite ainda **extrair que a falha da empresa se repete em LARGA ESCALA, inclusive nos setores produtivos, nos quais já se viu supra não se respeita o distanciamento mínimo exigível e nem se fornece máscara adequada (doc. 49):**

UNIDADE	NOME	POSTO DE TRABALHO	PESSOAS COM CONTATO
SEDE	K.M.H.	Recrutamento	*não houve afastamento adicional
FRIAVES	I.B	Evisceração-coração L2	*não houve afastamento adicional, em função de posto não haver contato
FRIAVES	W.B.C.	Tratamento de Efluentes	*não houve afastamento adicional, em função de posto não haver contato
FRIAVES	M.D.D	Sala de corte-Mesa asa corte L2	*não houve afastamento adicional, em função de posto não haver contato
FRIAVES	A.S.S	Sala de Cortes- Mesa Pele L2	*não houve afastamento adicional
FRIAVES	A.O.G.	Embalagem Secundária	*não houve afastamento adicional
FRISUÍNOS	L.L.C	Subproduto	*não houve afastamento adicional



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

FRIAVES	V.M.L.	Garantia da Qualidade - Sala de Cortes	*não houve afastamento adicional
FRIAVES	M.L.L.	SALA DE CORTES / ENCARREGADO SETOR	*não houve afastamento adicional, pois já estava afastada devido contato.
FRIAVES	J.S.M.T.	EMBALAGEM FINAL - AUX EMBALAGEM I	*não houve afastamento adicional, pois já estava afastada devido contato.
FRIAVES	T.S.S.	Sala de Cortes - KM L2	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
GETRAN	S.F.C.	Administrativo - AUX ADM I	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	R.M.B.S.N.	Controle de Embalagem / Etiquetagem de cx	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distância maior de 1.5 m
FRIAVES	M.A.N.	Tunel de Congelamento - Operador	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distância maior de 1.5 m
FRIAVES	A.C.F.	Sala de corte/Aux cortes/desossa I	*não houve afastamento adicional.
FRIAVES	O.B.S.	EVICERAÇÃO	Não houve nenhum afastamento por contato. Estava trabalhando como costureira na lavanderia, tendo posto de trabalho isolado.
FRIAVES	A.M.P	SALA DE CORTES	Posto de trabalho isolado, e os contatos durante a refeição já estavam afastado
FRIAVES	R.X.S.	SALA DE CORTES	*não houve afastamento adicional.
FRIAVES	W.D.P.S.	TUNEL DE CONGELAMENTO	*não houve afastamento adicional.
FRIAVES	J.N.M.F.	PALETIZAÇÃO	*não houve afastamento adicional.
FRIAVES	M.P.F.	EVICERAÇÃO	NADA CONSTA
FRIAVES	R.A.S.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRIAVES	J.J.M.	Controle de Embalagem - etiquetagem c1	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	M.V.	Sala de Cortes - Aux cortes desossa	NADA CONSTA
FRIAVES	P.R.B.B	CMS - Monitor	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	R.D.	Sala de Cortes - Aux cortes desossa	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	R.A.S.	Paletização - Aux Embalagem I	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	E.V.L.	Sala de Cortes - Aux cortes desossa	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

FRIAVES	J.A.B.	Garantia de qualidade - Inspetor I	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	F.O.N.C.	Sala de cortes - Linha de cone	*não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	A.F.	Paletização - Paletizar saída T3	NADA CONSTA
FRIAVES	F.B.	Tunel congelamento - Operador	* não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	I.R.O.	SIF - Monitor Insp. Federal	*não houve afastamento adicional seus contatos já estavam afastados
FRIAVES	J.E.	Escaldagem/Depenag. - Classificar pés	* não houve afastamento adicional, no setor não tem contato em virtude de distancia maior de 1.5 m
FRIAVES	M.T.S.	Paletização - Equipe Extra	NADA CONSTA
FRIAVES	M.R.B.	Embalagem Final - Linha 1	NADA CONSTA
FRISUINOS	O.F.	Sala de cortes - Monitor	NADA CONSTA
FRIAVES	S.A.P.	Sala de Cortes - Mesa peito cone	NADA CONSTA
FRIAVES	D.P.S.	Manutenção - Monitor Eletrica	NADA CONSTA
FRIAVES	A.F.A.	Manutenção - Supervisor Eletrica	NADA CONSTA
FRIAVES	B.A.M.V.	Sala de cortes - Mesa peito filetadora	NADA CONSTA
FRIAVES	C.S.	Evisceração - Linha PCC	NADA CONSTA
FRIAVES	J.M.J.R.L	Sub Produto - Encarregado	NADA CONSTA
FRIAVES	M.P.M.J.F.	Sala de miudos - Chiller Figado	NADA CONSTA
FRIAVES	O.S.	Escaladagem/Depenagem - Classif. Pés	NADA CONSTA
FRISUINOS	S.S.F.	Sala de cortes - Aux. Embalagem I	*não houve afastamento adicional/Contato Vanilda
FRIAVES	D.C.P.	Controle de Embalagens - Etiquetagem caixas	NADA CONSTA
FRIAVES	G.V.M.	Embalagem final - Linha	NADA CONSTA
FRIAVES	J.P.	Expedição - Operador empilhadeira	NADA CONSTA
FRIAVES	N.B.S.	Garantia da Qualidade - Inspetor I	NADA CONSTA
FRISUINOS	S.M.L.S.	Sala de cortes - Aux. Limpeza I	NADA CONSTA
FRIAVES	M.C.S.	Sala de cortes - Mesa peito cone	NADA CONSTA
FRIAVES	E.T.A.	EVICERAÇÃO	NADA CONSTA
FRIAVES	J.N.S.	CONTROLE DE EMBALAGEM	NADA CONSTA
FRIAVES	J.F.S.	EMBALAGEM FINAL	NADA CONSTA
FRIAVES	M.N.L.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRIAVES	P.R.C.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRISUINOS	J.O.P.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRISUINOS	R.F.S.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRISUINOS	S.C.S.M.	ALMOXARIFADO	NADA CONSTA
FRISUINOS	Y.L.	EXPEDIÇÃO	NADA CONSTA
FRISUINOS	T.A.S.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRISUINOS	A.L.T.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRISUINOS	M.C.P.	EXPEDIÇÃO	NADA CONSTA



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

FRISUINOS	P.P.C.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
FRIAVES	R.C.M.	SIF - AUX INSP. FEDERA 1º T	NADA CONSTA
FRIAVES	R.A.C.	EXPEDIÇÃO - OP EMPILHADEIRA 2º T	NADA CONSTA
FRISUINOS	V.L.G.D.	SALA DE CORTES	NADA CONSTA
UCAB	M.R.A.	PRCES. ARMAZEM	NADA CONSTA
FRIAVES	C.R.S.	SALA DE CORTES - LINHA DE CONE	NADA CONSTA
FRIAVES	R.T.K.	GARANTIA DE QUALIDADE - INSPETOR I	NADA CONSTA
FRIAVES	M.F.C.	CONTROLE DE EMBALAGENS - CARIMBO	NADA CONSTA
FRISUINOS	D.P.P.	SIF - AUX. INSPEÇÃO	NADA CONSTA
FRIAVES	J.C.C.	SALA DE CORTES - MESA PERNA CONE	NADA CONSTA
FRIAVES	R.C.A.	EMBALAGEM FINAL - LINHA 1	NADA CONSTA
FRISUINOS	I.L.M.	SALA DE CORTES - AUX	NADA CONSTA

Novamente, reitera este MPT: a situação atualmente vivida na COOPAVEL é grave, não apenas para seus empregados, mas para toda a comunidade de Cascavel.

O monitoramento da Secretaria de Saúde do Paraná alerta para consecutivos recordes diários de novos casos, sendo que na presente data foram mais de 300 novos casos de COVID-19 em todo o Paraná, destes, **63 foram detectados em Cascavel** (2º maior número de casos do estado, apenas perdendo a terrível liderança para Curitiba)¹⁰.

Tal situação ainda se desenrola na perigosíssima margem de **80% de ocupação dos leitos destinados à COVID-19 nesta cidade**, como consta do boletim epidemiológico da Secretaria Municipal de Saúde de Cascavel publicado em 02.06.2020 (**doc. 31**):



Diante do quadro acima relatado, não por outra razão, o que se viu foi uma

¹⁰ <https://oparana.com.br/noticia/parana-registra-novo-recorde-diario-de-casos-de-covid-19/> Acesso em 03.06.2020.



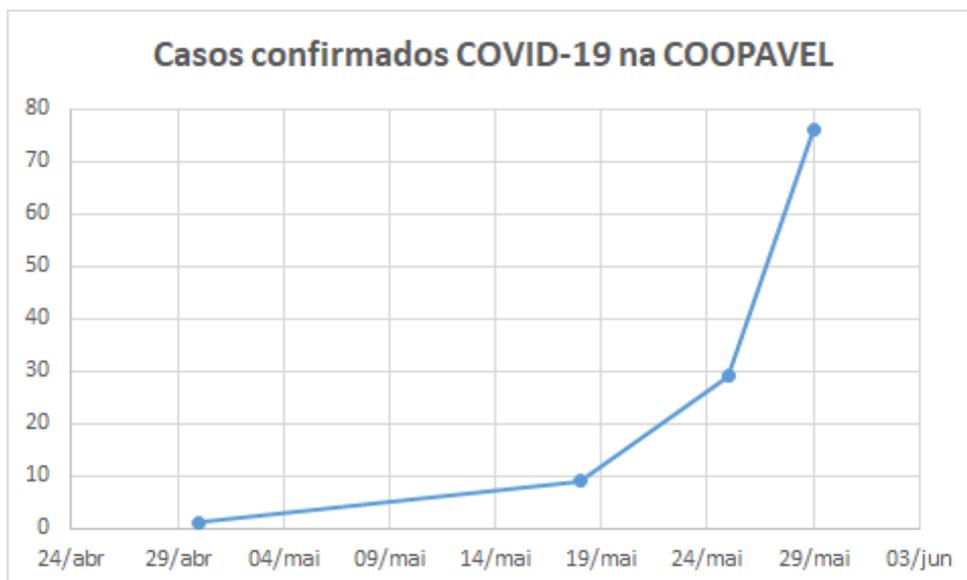
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

escalada vertiginosa e exponencial dos casos confirmados na empresa COOPAVEL: um dia antes da inspeção da VISA, em **18.05.2020** eram **9 casos confirmados** na COOPAVEL (e mais 2 casos afastados por contato familiar).

Uma semana depois, em **25.05.2020** já eram **29 casos confirmados** (e mais 2 casos afastados por contato familiar). **Apenas 4 dias depois**, em **29.05.2020** o surto estava instalado, já **atingindo 76 casos confirmados!!**

Não se olvide que a curva de casos reflete a *ação* (E NESTE CASO A **INAÇÃO** OU A **AÇÃO A PASSOS MUITO LENTOS**) de aproximadamente **14 dias passados**, vez que este é o período por qual normalmente há a incubação do vírus para a demonstração dos sintomas.

Nessa linha, traduzindo em gráfico a situação atualmente instalada na planta frigorífica da COOPAVEL o que se tem é uma vertiginosa curva ascendente:



Inclusive, dados recebidos na data de hoje, às 16h00, noticiam que os casos de COVID-19 confirmados na COOPAVEL atingem o **2º maior número em unidade frigorífica no Estado do Paraná contando com **118 casos positivos!** (doc. 50).**

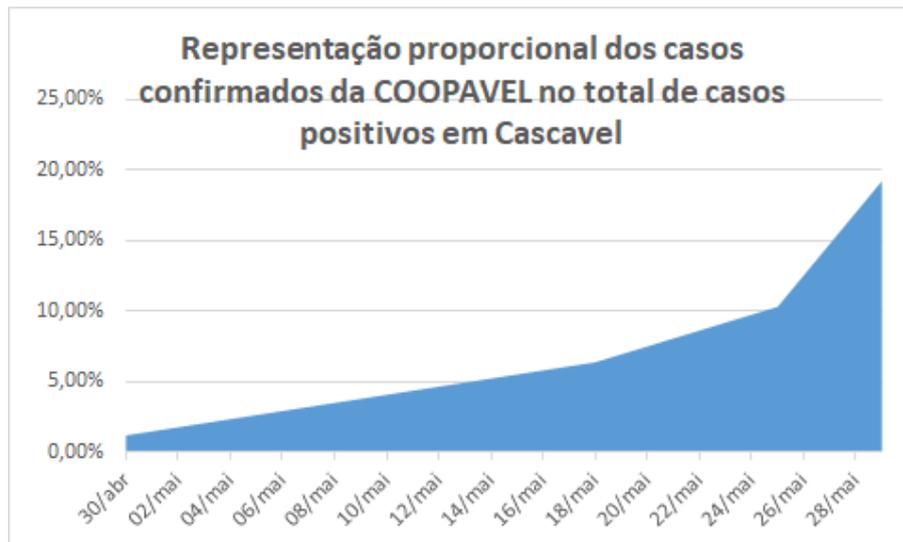
Vale registrar que a escalada do contágio na COOPAVEL (não apenas nela, mas nos frigoríficos da cidade) participa de números expressivos da disseminação da COVID-19 na



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

cidade de Cascavel.

Em termos proporcionais, no final de abril/2020, os casos positivos na COOPAVEL aproximavam-se de 1% do total de casos positivos em Cascavel. Todavia, aproximadamente 30 dias foram suficientes para que a proporção aumentasse para **quase 20% de todos os casos constatados na cidade**¹¹:



Novamente se diga: o IC 000078.2020.09.004/0 foi instaurado no **final do mês de março/2020**, quando paulatinamente se buscou que a COOPAVEL adotasse medidas adequadas e suficientes para evitar a disseminação de casos em sua planta frigorífica. **Inclusive, em 02.04.2020** a empresa recebeu Recomendação deste Parquet elaborada especificamente para o setor em que atua a Cooperativa, o que novamente, não foi capaz de motivá-la à atuação.

O que se viu foram constantes respostas sem clareza e sem elementos de comprovação de suas alegações, tendo a Cooperativa sucessivamente informado medidas que, na primeira inspeção ocorrida no local (em 19.05.2020 pela VISA), NÃO se confirmaram.

Apenas a partir dessa primeira fiscalização é que a empresa passou a adotar, a passos lentos, algumas providências que, diante do quadro atual revelam-se insuficientes a conter o surto já instalado no local. Não é por acaso que apenas nesta empresa encontram-se 20% dos casos de COVID-19 positivos de toda a cidade de Cascavel.

¹¹ De acordo com dados dos respectivos Boletins Epidemiológicos de Cascavel – **Doc. 32 a 35**.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Outra alternativa não resta, a não ser trazer ao Poder Judiciário caso de urgência e relevância da presente ação, que tem por escopo a defesa da saúde dos trabalhadores da unidade e, em consequência, de toda a população. Isso porque é sabido ao Ministério Público do Trabalho que a COOPAVEL possui **resistência intransponível à negociação extrajudicial**, sendo que em mais de 60 procedimentos (dentre ativos e arquivados) já autuados na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região **nunca firmou Termo de Ajuste de Conduta e tampouco tem por hábito conciliar por meio de acordo judicial em ações do Parquet.**

II – DO DIREITO:

II.1 – Direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado

No plano internacional, as garantias trabalhistas mínimas integram a Teoria dos Direitos Humanos, os quais constituem uma gama de posições jurídicas necessárias à consagração da dignidade humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), com força de direito costumeiro internacional, estabelece que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” (art. I), bem como que “Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal” (art. III). Ainda consagra, como direito humano do trabalhador, “**o direito a condições justas e favoráveis de trabalho**”¹².

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil, prevê “*o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis*”¹³, que assegurem especialmente “**condições de trabalho segura e higiênicas**”¹⁴, bem como o “direito de toda pessoa de *desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental*”, com “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente”¹⁵.

O Protocolo de San Salvador de 1988¹⁶ prevê o direito à saúde (art. 10) e ao meio ambiente sadio (art. 11), bem como o direito humano do trabalhador a “condições justas,

¹² art. XXIII, 1

¹³ art. 7º, *caput*

¹⁴ art. 7º, “b”

¹⁵ art. 12, 2, “b”

¹⁶ Protocolo Adicional ao Pacto de San José da Costa Rica de 1969



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

equitativas e satisfatórias de trabalho” (art. 7º), nelas inseridas a segurança e higiene no trabalho (alínea “e”).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, adotando adequada política de proteção à saúde, aprovou a Convenção n.º 155, ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise:

“prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art.4º); (...) levar em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, “b”). [grifou-se].

Ao tratar de meio ambiente - inclusive do trabalho -, prevalece o **princípio da prevenção**, uma vez que os danos causados geralmente são irreversíveis. O “megaprincípio” da prevenção está presente em todos os princípios da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), como exemplifica o princípio 4: *“a proteção ambiental deve ser parte integrante do processo de desenvolvimento”*.

O direito a um meio ambiente do trabalho sadio, seguro e equilibrado constitui um direito humano do cidadão trabalhador e, portanto, universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

A Constituição brasileira, na linha do direito internacional, consagrou como fundamento do Estado a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), a construção de uma sociedade justa, a redução das desigualdades sociais, a promoção do bem de todos (art. 3º), com uma ordem econômica baseada na valorização do trabalho, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme ditames da justiça social, observada a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente (art. 170).

A valorização do trabalho humano está condicionada ao devido respeito às normas de saúde e segurança do trabalho, razão pela qual o trabalho seguro, hígido e saudável, mais do que um princípio, constitui-se em um dever de todo e qualquer empregador.

A Constituição Federal garante, ainda, a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, *caput*), de modo que a tutela do meio ambiente coincide com a proteção da vida. O trabalho, a saúde e a segurança são direitos sociais assegurados no art. 6º da Carta.

O direito à saúde é consequência indissociável do direito à vida, sendo assegurado a toda e qualquer pessoa, inclusive a todos os trabalhadores. Destaca-se o art. 196 da Constituição:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

“A saúde é direito de todos e dever do Estado, 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”. [grifou-se]

Um dos mecanismos pelo qual o Estado concretiza o dever de zelar pela saúde dos cidadãos são as normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, motivo pelo qual ao direito fundamental do trabalhador à saúde corresponde o dever fundamental do empregador de satisfação de tal direito.

O direito à prevenção, que assegura a intangibilidade dos direitos à vida e à saúde, encontra-se expressamente contemplado na Constituição Federal, que estabelece como direito social dos trabalhadores a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” (art. 7º, XXII).

O meio ambiente de trabalho adequado, seguro e equilibrado constitui direito fundamental, de natureza difusa, consagrado nos arts. 227 e 200, VIII, da Constituição Federal. Tais normas adotaram a concepção ampla do meio ambiente, garantindo proteção a todas as esferas, incluindo-se o meio ambiente de trabalho, **assim como abrangendo a implementação de toda e qualquer medida que vise garantir a saúde e segurança dos trabalhadores.**

No plano infraconstitucional, a Lei 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, define poluição e poluidor como:

Art 3º (...) III - poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

- a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
 - b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
 - c) afetem desfavoravelmente a biota;
 - d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
 - e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;
- IV - poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

A Lei n. 8.080/90 estabelece conceitos básicos sobre a saúde:

Art. 2º. A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais **que visem à redução de riscos de doenças e de outros**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Art. 3º. **A saúde tem como fatores determinantes** e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, **o trabalho**, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os **níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País**.

A CLT destinou capítulo próprio à segurança e medicina do trabalho (Capítulo V – arts. 154 a 201), com disposições gerais de proteção e prevenção dos riscos ambientais, em cumprimento ao comando constitucional, com destaque para o art. 157, que contempla as obrigações dos empregadores, especialmente a de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

O art. 200 da CLT delegou competência normativa ao MTE (atual Ministério da Economia) para regulamentar e estabelecer disposições complementares às normas de saúde e segurança laboral, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho. Em cumprimento ao comando legal, o MTE editou a Portaria no 3.214/78, aprovando as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à saúde e segurança do trabalho.

Estas normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho - que integram o Direito Tutelar do Trabalho - são de importância crucial nas relações de trabalho, já que estabelecem condutas em benefício da saúde, do bem-estar e da segurança do trabalhador, embora frequentemente relegadas a segundo plano, pela ausência de expressão econômica.

É absolutamente inócua a existência de todo esse aparato legislativo, inclusive com normas de grandeza constitucional e direitos humanos, sem que tal proteção se concretize na prática e dia-a-dia do trabalhador, preservando sua vida e saúde no local de trabalho. O **trabalho seguro** é uma obrigação concreta e exigível de todo empregador, público ou privado, porque corresponde a direitos fundamentais de que são titulares cada trabalhador individualmente considerado e, ao mesmo tempo, toda a coletividade exposta a riscos.

A saúde do trabalhador é premissa indispensável e inarredável à efetivação dos demais direitos referentes à vida, lazer, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária.

II.2 - Da situação excepcional - COVID-19



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Como visto, a normatividade decorrente da Constituição da República¹⁷, aponta para a **necessidade de real proteção da saúde do trabalhador**, com a efetiva **redução dos riscos afetos ao meio ambiente laboral**, com o que se alcança a valorização do trabalho humano.

Com efeito, a presente demanda instrumentaliza a **tutela ao meio ambiente de trabalho e da saúde de trabalhadores** que prestam serviços nas dependências da ré, que desempenha a atividade econômica de “abate de aves e suínos” e que conta com **5.736 empregados** em Cascavel (dado informado pela COOPAVEL em 08/04/2020), sem contar os outros inúmeros outros prestadores de serviços (recebimento e transporte de cargas, por exemplo), os quais adentram na unidade, em razão do momento de excepcionalidade em que nos encontramos – grave crise em saúde pública enfrentada pelo Brasil na esteira das demais nações do mundo -, **em virtude da disseminação o novo coronavírus**.

De acordo com as informações divulgadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por via da **NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020**, a transmissão do vírus “*ocorre por meio de gotículas respiratórias (expelidas durante a fala, tosse ou espirro) e também pelo contato direto com pessoas infectadas ou indireto por meio das mãos, objetos ou superfícies contaminadas, de forma semelhantes com que outros patógenos respiratórios se espalhem*”.

Qualquer pessoa que mantenha contato próximo com alguém infectado pelo novo coronavírus, **sintomático ou não**, está **exposta** ao risco de contrair a infecção respiratória aguda característica da enfermidade. Diante da inexistência de tratamento eficaz para a doença, cientificamente comprovado, ou mesmo de imunização por vacina, a União, Estados e Municípios, conforme amplamente noticiado pelos meios de comunicação, vêm adotando medidas destinadas à contenção de novos casos.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde editou a Portaria MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, por meio da qual declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em decorrência dos casos de infecção humana pelo novo coronavírus. Pela Portaria - MS nº 454 de 20 de março de 2020, declarou, em seu art. 1º, em todo o território nacional, o estado de **transmissão comunitária do novo coronavírus (covid-19)**, e adotou o critério de isolamento domiciliar da pessoa com sintomas, e daqueles que habitem o mesmo local, como medida a conter a transmissão do covid-19¹⁸.

¹⁷ arts. 1º, IV; 5º, XXIII; 7º, XXII; 100, VIII; 170 caput, III, VI; 196 e 225 da CRFB/88.

¹⁸ art. 2º.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Também foi editada a Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, estabelecendo diversas medidas para o enfrentamento da citada emergência, incluindo a quarentena¹⁹, consistindo na *“restrição de atividades (...) de maneira a evitar possível contaminação ou propagação do coronavírus”*.

O mesmo diploma legal, ao dispor sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, garante *“o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas”*²⁰, **o que resguarda o integral direito à saúde do trabalhador de frigoríficos, como não poderia deixar de ser**²¹ ainda quando declarada essencial a atividade em tempo de pandemia da covid-19.

Ainda em âmbito nacional, foi editado o Decreto Federal nº 10.282, de 20 de março de 2020, regulamentando a sobredita lei, para definir os serviços públicos e atividades essenciais cujo funcionamento estaria resguardado haja vista o interesse social, dentre os quais se insere a *“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”*²².

No Estado do Paraná, a emergência em saúde pública foi formalizada no **Decreto nº 4298, de 19 de março de 2020**, sendo posteriormente, declarado o estado de calamidade pública por meio do **Decreto nº 4319 de 23 de março de 2020**: *“Declara o estado de calamidade pública, para fins do art. 65, da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Governador do Estado, encaminhada à Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, por meio da Mensagem nº 15, de 23 de março de 2020.”*

Por meio do **Decreto n. 4317 de 21 de março de 2020**, o Governo do Paraná estabeleceu em seu artigo 1º que *“A adoção das medidas previstas no Decreto nº 4.230, de 16 de março de 2020, e outros diplomas normativos relacionados ao enfrentamento da COVID-19, deverá ser considerada no âmbito dos outros Poderes, Órgãos ou Entidade autônomas, inclusive na iniciativa privada, em regime de colaboração no enfrentamento da emergência de saúde pública, em decorrência da Infecção Humana pelo COVID-19.”* No art. 2º do citado Decreto nº 4.230, de 16 de março de 2020 são previstas as seguintes medidas:

Art. 2.º Para o enfrentamento da emergência de saúde relativa ao COVID-19 poderão ser adotadas as seguintes medidas:

¹⁹ Art. 2º, II.

²⁰ Art. 3º, parágrafo 2º, inciso III.

²¹ Art. 6º c/c 7º, XXII, da CRFB/88.

²² art. 3º, §1º, XII.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- I - isolamento;
- II - quarentena;
- III - exames médicos;
- IV - testes laboratoriais;
- V - coleta de amostras clínicas;
- VI - vacinação e outras medidas profiláticas;
- VII - tratamentos médicos específicos;
- VIII - estudos ou investigação epidemiológica;
- IX - teletrabalho aos servidores públicos;
- X - demais medidas previstas na Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Já no artigo 2B do **Decreto n. 4317 de 21 de março de 2020**, atribui-se à Secretaria de Saúde do Estado do Paraná – SESA o estabelecimento de normas para regulamentação das atividades cujo funcionamento foi permitido: **“Caberá à Secretaria de Estado da Saúde – SESA, mediante edição de ato normativo próprio, estabelecer normas e procedimentos para a regulamentação da retomada dos serviços essenciais e/ou não essenciais, inclusive os listados no § 1º, do art. 19, do Decreto nº 4.230, de 16 de março de 2020. (Incluído pelo Decreto 4545 de 27/04/2020)”**

A Secretaria de Saúde do Estado do Paraná, por sua vez, editou a **Resolução – 632/2020**, instrumento que dispõe sobre medidas complementares de controle sanitário a serem adotadas para o enfrentamento da COVID-19. No **artigo 34** desta Resolução, consta que: **“As notas Orientativas publicadas pela Secretaria de Saúde do Estado do Paraná devem ser adotadas adicionalmente às medidas complementares indicadas nesta Resolução.”**

Quanto às Notas Orientativas, de observância obrigatória a partir da Resolução 632/SESA, vale ressaltar a edição da **n. 31**, com medidas específicas para a indústria de abate e processamento de carnes (**frigoríficos**) para o enfrentamento à pandemia. Dentre as medidas previstas, destacam-se:

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. (...)

° *Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de trabalhadores por turno (incluindo o não contato de trabalhadores de turnos diferentes), **garantindo a distância de no mínimo de 1,5 metro entre os trabalhadores nos postos de trabalho e nas áreas de circulação e convivência;***

° *Reorganizar os horários de entradas e saídas, o acesso aos vestiários, e os horários de refeições, pausas térmicas e psicofisiológicas, de modo a evitar de todas as maneiras contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadores, **garantindo se que os trabalhadores mantenham distância de no mínimo, 1,5 metro; (...)***



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

° Permitir e organizar os processos de trabalho para a realização de teletrabalho nas atividades compatíveis. **Nas atividades incompatíveis, garantir a dispensa remunerada dos trabalhadores que compõem o grupo de risco: adultos com mais de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes, lactantes e pessoas com doenças preexistentes (hipertensão arterial, diabetes, doença cardíaca, doença pulmonar, neoplasias, transplantados, uso de imunossuppressores); (...)**

• Disponibilizar **vacina contra o vírus Influenza** de forma gratuita a todos os trabalhadores, preferencialmente, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID 19; (...)

• Fornecer aos seus empregados EPI's e EPC's indicados pelas autoridades de saúde (incluindo aos profissionais de saúde do SESMT), de acordo com as orientações mais atualizadas;

• Garantir treinamento e orientação sobre uso, remoção e descarte, bem como sobre a higienização das mãos antes e após seu uso;

(...)

SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SE SMT)/ OU SERVIÇOS DE MEDICINA DO TRABALHO CONTRATADOS OU SETOR DE RECURSOS HUMANOS (RH)

° Organizar fluxo de atendimento para verificação de sinais e sintomas na entrada do ambulatório, **bem como separação de pacientes sintomáticos dos demais trabalhadores que procurarem o serviço.**

° Disponibilizar **máscara cirúrgica de forma imediata** aos trabalhadores com sinais e sintomas e garantir sua utilização durante o período de espera e atendimento ambulatorial;

° **Realizar busca ativa, diária, em todos os turnos de trabalho, em trabalhadores, terceiros e visitantes, de sintomas compatíveis com síndrome gripal** (febre, tosse, coriza, dor de garganta e dificuldade respiratória); **ademais, perguntar sobre viagem e contato domiciliar ou não, com casos suspeitos ou confirma dos da doença;** realizar controle de temperatura com termômetro digital laser;

° Garantir o **imediato afastamento do trabalho (sem prejuízo da remuneração), após a identificação dos casos suspeitos, até realização de exame específico que confirme ou não o caso, ou por 14 dias do início dos sintomas. Custear os valores decorrentes da realização de testes;**

° Monitorar **diariamente** a condição de saúde dos trabalhadores que foram afastados do trabalho por suspeita de COVID 19; (...)

° **Garantir o afastamento do trabalho de todos os trabalhadores que tenham tido contato direto (no raio menor de 1,5 metro), com um caso confirmado ou suspeito, avaliando o processo de trabalho ou em áreas de convívio e transporte;**

Ainda em âmbito estadual, ressalte-se a existência na Nota Orientativa n. 28, igualmente de observância obrigatória a partir da Resolução 632/SESA, que trata sobre medidas de prevenção para refeitórios localizados em estabelecimentos industriais, dentre as quais, citam-se:

- Todos os funcionários devem ser orientados a realizar higienização das mãos e antebraços, principalmente: ao entrarem no refeitório, antes e depois de manipularem/consumirem alimentos, antes e depois de manusear torneiras de bebedouros ou garrafas térmicas, se encostarem em alguma superfície ou utensílio não higienizados e depois de usar o banheiro;
- Durante a permanência no refeitório, todos devem evitar: rir, conversar, manusear o telefone celular, ou tocar no rosto, nariz, olhos e boca;
- Não é permitido compartilhar objetos durante a permanência no refeitório (celular, talheres, copos, etc);



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- Não é permitido dispensar de temperos ou condimentos (azeite, vinagre, pimenta, molhos e outros), saleiros e farinheiras, bem como os porta-guardanapos, de uso compartilhado, fornecidos pela empresa ou levados pelo funcionário;
 - Deve haver funcionário(s) específico(s) para servir todas as refeições evitando que os demais funcionários acessem diretamente os alimentos (frutas, pães, etc) ou os utensílios (pegadores, colheres, conchas); (...)
 - Manter as mesas dispostas **de forma a haver 2(dois) metros de distância entre os funcionários** ou adotar escala de turnos diferenciados para refeição, de modo a evitar aglomeração;
- Refeitórios que trabalham com Autosserviço (self service):**
- Deve haver funcionário exclusivo na função de fornecer um “kit” com prato, talher, copo, guardanapo, entre outros para cada funcionário que for se alimentar;
 - O autosserviço (self service) deve ser readequado de modo que haja funcionário(s) exclusivo(s) na função de servir os alimentos nos pratos em posse dos que forem se alimentar, havendo assim, contato exclusivo desse(s) funcionário(s) com os utensílios (pegadores e outros utensílios relacionados, cubas com alimentos);
 - Os funcionários que estiverem em seu horário de refeição devem higienizar as mãos, organizarem-se em filas (**mantendo distanciamento de 2 metros entre si**) e aguardar o fornecimento do “kit”. Não devem encostar em utensílios destinados ao ato de servir os alimentos (de uso exclusivo dos manipuladores designados para a função);

Em âmbito municipal, o Município de Cascavel editou sucessivos decretos, dentre eles o **Decreto Municipal nº 15.361, de 03 de abril de 2020**, que previu: “Art. 6º Para as empresas e/ou indústrias com mais de 100 empregados, recomenda-se que adquiram testes rápidos qualitativos IGG e IGM, para realizar em seus empregados. Havendo casos positivos devem ser notificados à Vigilância Epidemiológica do Município”. Já no **Decreto Municipal nº 15.396, de 18 de abril de 2020** foram previstas outras medidas, tais como:

“Art. 3º As empresas deverão adotar em relação aos seus colaboradores:

I - Recomendar aos colaboradores para que sejam evitados deslocamentos ao trabalho por meio de qualquer alternativa de transporte que permita a aglomeração de pessoas, flexibilizando os horários de entrada e saída;

II - Qualquer que seja o meio de transporte, o colaborador deverá fazer a higienização completa das mãos ao adentrar no estabelecimento;

III - Implementar pausas na rotina de trabalho para que os trabalhadores realizem a higienização das mãos;

IV – Os empregadores deverão fornecer máscaras faciais, as quais deverão ser utilizadas também no deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa, bem como outros EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), conforme preconizado, orientando quanto a forma correta de uso;

V - O recebimento de materiais, mercadorias, insumos e matéria-prima, deve ser realizado em horários específicos, evitando o contato direto entre os colaboradores e entregadores. Ao final do recebimento, as embalagens primárias (caixas, sacolas, etc.) deverão ser descartadas e todos os produtos higienizados, para então serem acondicionados no interior do estabelecimento;

VI - Os colaboradores que apresentarem quaisquer dos seguintes sintomas: febre, tosse, congestão nasal, dificuldade para respirar, falta de ar, dor de garganta, dores no corpo e dor de cabeça, deverá ser orientado a entrar em contato com a Secretaria Municipal de Saúde no telefone: (45) 3096-9090;

VII - Recomenda-se que seja realizada a aferição da temperatura corporal dos colaboradores no início e final de expediente, preferencialmente através de termômetro digital



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

infravermelho ou similar.”

Assim, percebe-se que embora haja nítida preocupação do Poder Público com a continuidade do fornecimento dos serviços essenciais, **também há igual atenção à preservação da saúde da população**. Isso se dá porque, se por um lado é obrigatório preservar a integridade física do trabalhador, por outro, não há como paralisar algumas atividades e, assim, causar prejuízos à sobrevivência, saúde ou segurança do restante da população²³. Ambos são valores constitucionais e, portanto, não podem ser interpretados de forma excludente, de forma a prevalecer apenas um.

A implementação imediata das **medidas de prevenção** elencadas nesta peça são essenciais à tutela do direito constitucional à saúde e estão em estreita consonância aos princípios da prevenção e da precaução, princípios estes que são basilares da tutela da saúde e da segurança do trabalho, nos termos das **Convenção 155²⁴ e 161²⁵ da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.

Deve-se observar, ainda, que as notícias que vêm de outros países, notadamente a experiência norte americana, que evidencia **grande incidência de casos de COVID-19 em plantas frigoríficas**, havendo investigações em curso que apontam que localidades onde esses

²³ art. 6º da CFRB.

²⁴ Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

²⁵ Artigo 5 - Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;
- k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

Artigo 13 - Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho.

Artigo 14 - Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados, pelo empregador e pelos trabalhadores, de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do ambiente de trabalho, que possa ter efeitos sobre a saúde dos trabalhadores.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

empresendimentos estão instaladas a taxa é duas vezes mais alta que a média nacional. No Brasil, o mesmo cenário se repete e acompanha-se o avanço da doença em cidades do interior e, da mesma forma, o crescimento de casos de COVID-19 em Indústrias frigoríficas.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho entende necessário, por extrema prudência e de forma a proteger ao máximo a saúde dos trabalhadores da ré e, conseqüentemente, da sociedade como um todo, **sejam observadas as medidas de contenção, mitigação e prevenção que são objeto do pedido desta ação**, em acréscimo às medidas já adotadas. Ademais, as medidas de contingenciamento e mitigação devem se manter em constante atualização para que alcance a sua máxima efetividade, consoante princípio da melhoria contínua, nos termos dos pedidos ao final formulados.

Vale frisar novamente que é sabido pelo MPT que a ré **não aceita** a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, conduta essa já adotada em outras dezenas de procedimentos, embora a oferta de TAC seja praxe em outros casos investigados pelo Ministério Público do Trabalho, citando-se que já foram firmados TACs com outras empresas do ramo como Frigoríficos BRF S.A, Cooperativa Aurora Alimentos, Mafrig Global Foods, Minuano, Nicolini, Agroaraçá, Agrodanieli, Languiru, Dalia, GT Foods, dentre outros²⁶, procurando uma **solução negociada que é do interesse de todos**.

A evolução dos fatos, na semana em que esta peça foi redigida, foi muito rápida - como ocorre no contexto da pandemia COVID-19 como foi de início explicitado - passando de 29 para 76 casos confirmados na unidade ré até 29/05/2020. Inclusive, dados recebidos na data de 05.06.2020, às 16h00, noticiam que os casos de COVID-19 confirmados na COOPAVEL atingem o 2º maior número em unidade frigorífica no Estado do Paraná contando com **118 casos positivos!**

Este é o cenário constitucional e legislativo aplicável ao presente caso.

II.3 - Da insuficiência das medidas adotadas pela ré

Conforme se verifica da análise dos Relatórios de Fiscalização elaborados, e doa documentos apresentados pela própria cooperativa no curso do inquérito civil, existem situações que são gravíssimas e constituem o **cerne da presente** ação (por sua relevância e

²⁶ **Importante destacar que, nesta data, o Ministério Público do Trabalho possui TAC firmado com 78 plantas frigoríficas no Brasil, atingindo diretamente 170 mil trabalhadores. Neste sentido:**
<https://valor.globo.com/agronegocios/noticia/2020/06/04/tacs-com-frigorificos-beneficiam-170-mil-trabalhadores-diz-mpt.ghml>, acesso em 04 de junho de 2020



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

urgência dentro do contexto da pandemia), e se apresentam como determinantes para a atual situação vivenciada pela empresa, com crescimento significativo dos casos de COVID-19 entre os empregados da empresa nos últimos 15 dias, repita-se o gráfico já destacado anteriormente:



Tem-se que a ré, **dentre outras irregularidades:**

(A) não observa distâncias interpessoais mínimas nos postos de trabalho e outros setores de uso coletivos, tais como: vestiário, refeitório, salas de pausas, etc;

(B) Não fornece proteção respiratória caracterizável como Equipamento de Proteção Individual apto ao afastamento dos riscos de contaminação por COVID-19, tampouco máscaras faciais que atendam, no mínimo, os padrões estabelecidos pela ABNT, assim como não informou os critérios técnicos que orientam o fornecimento de mera máscara de tecido de simples para utilização de todos os trabalhadores durante as atividades laborais, além de não ter especificado nem o tipo de tecido utilizado e nem ter treinado os trabalhadores para a colocação e retirada das máscaras;

(C) apresenta quadro de vigilância ativa praticamente inexistente, falhas graves na vigilância passiva da empresa e monitoramento por parte do SESMT da população de trabalhadores e de casos suspeitos, por que, dentre outros fatores:

(C.1) não determina o afastamento precoce de empregados que tiveram contato com casos confirmados ou suspeitos de Covid-19 e, quando o faz, afasta trabalhadores por período inferior ao da incubação do vírus, conforme consta das planilhas de afastamento apresentadas pela própria COOPAVEL nos autos do inquérito civil;

(C.2) não submete os trabalhadores a exames médicos específicos, tampouco a testagem para identificação da COVID-19, como forma de mapear de modo seguro o estado de saúde dos empregados;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

(C.3) subnotificou os casos de afastamento por síndrome gripal, considerando que sequer houve comunicação do fato à Vigilância Sanitária do Município (conforme Relatórios de Vigilância de 19.05.2020), a qual, de posse destas informações, poderia adotar estratégias de mapeamento com vistas a conter os possíveis casos de transmissão;

(C.4) Não afastamento de trabalhadores pertencentes ao grupo de risco, e quando o fez não comprovou levantamento e critérios utilizados, sequer sendo possível saber se do universo de obreiros que possuem características a compor o grupo de risco todos de fato foram afastados;

(C.5) Ausência de realização de acompanhamento diário das condições de saúde de trabalhadores afastados, sendo que a avaliação destes se dava com base em parâmetros desatualizados de protocolo de casos suspeitos de COVID-19;

(C.6) Vacinação inexpressiva de H1N1 em seus trabalhadores, a despeito de não ter sido efetuada campanha própria pela rede municipal;

(C.7) Ausência de realização de busca ativa de empregados que apresentem sintomas respiratórios gripais, e quando o fez, de forma inicial, utilizou-se de definições desatualizadas de parâmetros para consideração de casos suspeitos;

(C.8) Falhas graves durante a própria realização de procedimento de atendimento no ambulatório da empresa, vez que: i. inexistia separação para triagem e atendimento apartado entre trabalhadores sintomáticos e trabalhadores com outras queixas, sendo constatado em inspeção (Relatório da VISA de 19.05.2020) que trabalhadores do grupo de risco (hipertensão arterial, diabetes) foram desnecessariamente expostos; ii. Não foi fornecida imediatamente máscara cirúrgica aos trabalhadores que buscavam o ambulatório da cooperativa com sintomas gripais e, quando passou a ser fornecida máscara, esta não era da tipagem adequada (cirúrgica) mas meramente de TNT;

(C.9) Não realização das notificações compulsórias dos casos de síndrome gripal, suspeitos e confirmados de COVID-19;

(D) Disparidade entre a informação prestada de disponibilização de vacina contra H1N1 (trivalente) de modo amplo (contida no seu plano de contingência) e a real marca de apenas 545 trabalhadores vacinados o que representa 9,5% do total de trabalhadores da empresa (que possui **5.736 empregados** conforme dado informado pela COOPAVEL em 08/04/2020).

(E) Ausência de adoção de medidas preventivas no refeitório da empresa.

Vejamos em separado alguns destes itens.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

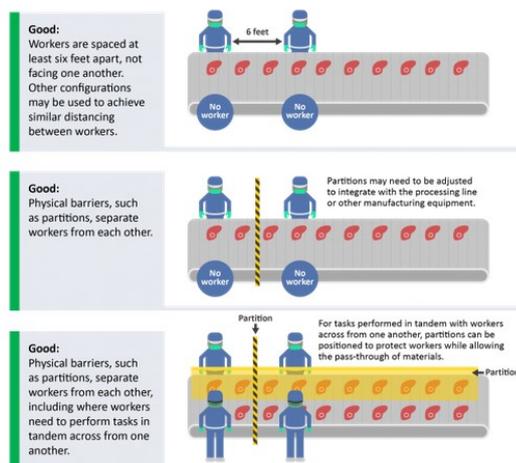
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

A) Não observância de distanciamento interpessoal mínimo

O distanciamento interpessoal, é um dos principais meios ao alcance dos empregadores a fim de evitar a contaminação pelo Sars-coV-2.

Conforme Orientação do CDC (**Centro de Controle e Prevenção de Doenças dos EUA**) e da **Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA - Occupational Safety and Health Administration dos Estados Unidos**, agência do Departamento do Trabalho, criada sob a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional, em 1970) elaborada para o Setor de Processamento de Carnes e Aves e publicada em 26/04/2020, estabelece como metragem mínima para evitar a transmissibilidade da COVID-19 a de 6 pés, ou seja, **1,80m**, recomendando, além do distanciamento a **utilização de barreiras físicas**:



Salienta-se, ainda, que estudos recentes que examinaram amostras de ambientes com pacientes acometidos da Covid-19 mostram que o vírus poderia circular em até 13 pés (4 metros), ou mesmo distâncias de 27 pés (8 metros), em razão da nuvem de gotículas em dispersão que pode ser formada por um episódio de tosse ou espirro, por exemplo.

Deve-se observar, igualmente, que, como será abordado adiante, a empresa ré têm fornecido a seus empregados máscaras de tecido de uso não profissional, sem exigir qualquer mínima especificação técnica acerca das características e gramatura do tecido, níveis de eficiência de filtragem, dimensões, vedação, resistência respiratória, etc., tampouco observa procedimento mínimo acerca dos requisitos de higienização das peças, o que agrava sobremaneira o risco de contaminação e transmissão do Sars-coV-2.

Desse modo, o uso de máscaras de tecido, que, como apontado pela VISA Cascavel, tratam-se de meras máscaras de tecido simples (não especificado o tipo de tecido inclusive), não



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

possuem qualquer controle ou especificação por parte da empresa, não sendo aptas a viabilizar a redução do distanciamento mínimo baseado em critério técnico-científico.

Em razão disso, uma das principais medidas de contenção e de proteção estabelecidas pela fiscalização é a garantia de **distanciamento mínimo eficaz de 2 metros** em todos os setores produtivos, o que poderia ser reduzido caso restasse comprovado o uso de EPI eficaz para impedir a transmissão (o que, como visto, não é o caso).

A regra de distanciamento em ambientes industriais no âmbito do Paraná está disposta Nota Orientativa n. 31 da SESA, cuja observância passou a ser obrigatória a partir da Resolução 632/SESA.

Neste particular, a norma impõe que seja adotado no mínimo 1,5m de distanciamento em ambientes industriais como os frigoríficos, com o fornecimento concomitante de Equipamento de proteção individual (EPI) e de equipamento de proteção coletivo (EPC) adequados.

A regra ainda impõe que esse mesmo afastamento mínimo de 1,5m acrescidos das barreiras de EPI e EPC deve ser igualmente observado em momentos de uso de espaços coletivos como áreas de circulação e áreas de convivência (vestiários e local de pausas, por exemplo):

° *Adotar sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos, aglomerações e o número de trabalhadores por turno (incluindo o não contato de trabalhadores de turnos diferentes), **garantindo a distância de no mínimo de 1,5 metro entre os trabalhadores nos postos de trabalho e nas áreas de circulação e convivência;***

° *Reorganizar os **horários de entradas e saídas, o acesso aos vestiários, e os horários de refeições, pausas térmicas e psicofisiológicas, de modo a evitar de todas as maneiras contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadores, garantindo se que os trabalhadores mantenham distância de no mínimo, 1,5 metro; (...)***

• ***Fornecer aos seus empregados EPI's e EPC's** indicados pelas autoridades de saúde (incluindo aos profissionais de saúde do SESMT), **de acordo com as orientações mais atualizadas; (grifou-se)***

Para o ambiente do **refeitório**, inclusive, no qual razão da *alimentação não serão utilizadas máscaras por algum período*, a Nota Orientativa n. 28, igualmente de observância obrigatória a partir da Resolução 632/SESA, aumenta a previsão do distanciamento **para 2 metros** tanto nas mesas quanto nas filas, evitando-se por meio de escalas as aglomerações, determinando:

• *Manter as mesas dispostas **de forma a haver 2(dois) metros de distância entre os funcionários ou adotar escala de turnos diferenciados para refeição, de modo a evitar aglomeração; (...)***



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- *Os funcionários que estiverem em seu horário de refeição devem higienizar as mãos, organizarem-se em filas (**mantendo distanciamento de 2 metros entre si**) e aguardar o fornecimento do “kit”. Não devem encostar em utensílios destinados ao ato de servir os alimentos (de uso exclusivo dos manipuladores designados para a função);*

Registre-se, no ponto, que, em que pese seja competência da União legislar sobre matéria trabalhista (art. 22, I, da CF), a edição de normas referentes à defesa da saúde é de competência concorrente da União e dos Estados (art. 24, XII, da CF). Assim, em se tratando de pandemia com repercussão óbvia na saúde da população, é patente a legitimidade do Estado em editar leis e normativas sobre o assunto e, como consequência, é dever das empresas observá-las.

Diversamente, contudo, a COOPAVEL não cumpre o distanciamento mínimo de um metro meio entre os postos de trabalho, e tampouco oferece equipamento de proteção apto a elidir o risco de contágio, razão pela qual deveria garantir distanciamento maior que o previsto na Resolução 632/2020 da SESA que impõe o distanciamento mínimo de 2 metros conforme art. 4, I e 8º da citada Resolução:

Art. 4º Para os fins desta Resolução, entende-se por:

*I - Afastamento entre as pessoas: a recomendação dos organismos nacionais e internacionais de saúde quanto ao distanciamento mínimo necessário a ser adotado entre as pessoas. **No âmbito da Secretaria de Estado da Saúde do Paraná a distância adotada é de 2 metros.***

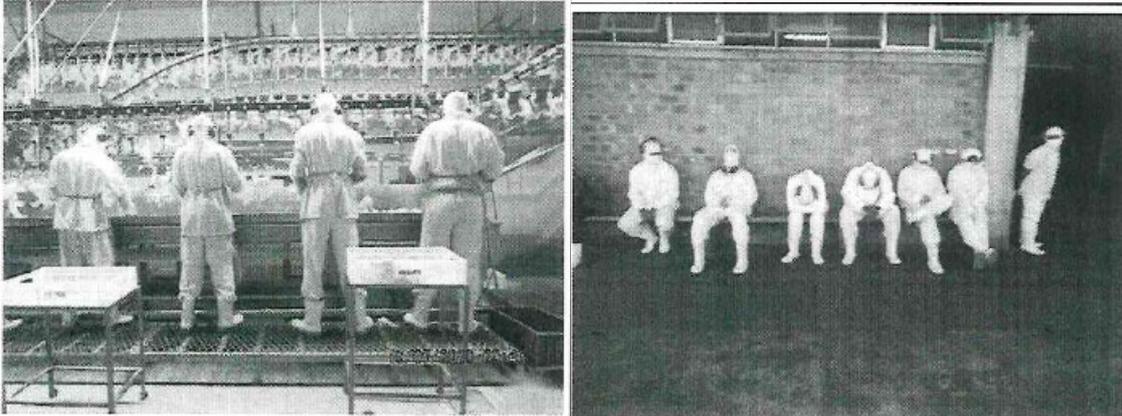
(...)

Art. 8º Devem ser empregados mecanismos de distanciamento social e que evitem a aglomeração de pessoas, tanto em espaços internos como externos.

Fica evidente da análise do acervo fotográfico produzido no primeiro relatório da VISA Cascavel (de 19.05.2020) que embora a COOPAVEL afirmasse estar respeitando o distanciamento mínimo como colocado em seu plano de contingência, já passados mais de um mês e meio do recebimento da Recomendação encaminhada pelo MPT, o cenário era de labor ombro a ombro em postos da linha de produção e evidentes aglomerações em áreas comuns:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL



Inclusive, nesta época do 19.maio.2020, o Brasil já contava com 17.983 óbitos por COVID-19²⁷, e na COOPAVEL havia desrespeito evidente a medidas mais básicas, como a manutenção de secadores automáticos de mão, uso compartilhado de escovas manuais para limpeza de botas (sem posterior higienização mas mãos) e bebedouros com contato de mão e boca!

Além disso, foi flagrado pela equipe da VISA o uso concomitante **lado a lado** de pias em que os empregados realizavam higiene bucal!!

Quando do retorno da VISA em 29.05.2020 (passados 10 dias portanto), a equipe registrou que as pias dos sanitários externos para higiene bucal AINDA ESTAVAM PRÓXIMAS E EM USO, apenas sendo realizado o bloqueio durante a nova inspeção da VISA e mediante determinação desta no local.

O segundo relatório da VISA aponta que a COOPAVEL afirmou ter aumentado a fiscalização em áreas como vestiários e locais de pausa, contudo, esses locais não estavam em uso quando da verificação, não se podendo ter por confirmada essa informação. Ademais, não se olvida que esse cuidado quanto a não aglomeração deve ser constante, e justifica a medida requerida nesta ação diante da inação por tão longo tempo por parte da cooperativa.

Especificamente quanto à **área produtiva**, o primeiro relatório da VISA, na inspeção de 19.05.2020, verificou que *“Não estão mantendo distanciamento mínimo de 1,0m (ombro a ombro) em alguns pontos da linha de produção (ex. sala de desossa, sala de cortes,*

²⁷ <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/05/19/casos-de-coronavirus-e-numero-de-mortes-no-brasil-em-19-de-maio.ghtml> Acesso em 04.06.2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

bancos externos ao lado dos vestiários)”. Sequer eram utilizadas marcações/sinalizações. Já segundo relatório da VISA, passados 10 dias, descreve que a COOPAVEL aumentou o distanciamento entre obreiros, mas o parâmetro adotado está em **desconformidade** com o fixado na Nota Orientativa n. 31 da SESA (que exige **1,5m** com concomitante uso de EPI e EPC adequados) e mesmo com a Resolução 632 da SESA que prevê o mínimo de **2 metros**:

2. No momento da inspeção foi observado que estão utilizando marcas através de fitas coloridas para sinalização visual (nas barras de apoio para os pés e nas cordas de emergência) com objetivo de que os trabalhadores mantenham sua localização e respectivo distanciamento nas áreas (esteiras, bancadas) de no mínimo 1 m (um metro) ombro a ombro nas linhas de produção, nas outras áreas devido ao maior espaço, o distanciamento é superior a 1 m (um metro) nas áreas de acesso ao refeitório e área do registro de pontos, sendo demarcado o piso com pintura ou colado faixa – fotos: 3, 4, 5, 6 e 9 (Friaves) e 19, 20, 21 e 23 (Frisuinos).

Observe-se também que para as áreas comuns o relatório cita serem as demarcações “maiores que 1 metro”, sem precisar se atingem o mínimo necessário fixado pela SESA. Como já ditos, a situação é agravada em razão das **máscaras faciais de baixa qualidade** disponibilizadas pela empresa, como acima referido.

Não se olvida, como já dito acima, que a ré tenha adotado algumas medidas para viabilizar o distanciamento necessário entre os trabalhadores, conforme constou no relatório de retorno da VISA. Porém, entende-se que ainda há **falhas** que precisam supridas, uma vez que diversas das medidas implantadas são mal projetadas e partem de pressupostos equivocados quanto ao distanciamento mínimo. Ainda, como já diversas vezes ressaltado, a COOPAVEL não implica a velocidade necessária para a implementação das mudanças, deixando passar diversas oportunidades de cumprimento para apenas apresentar alguma efetividade na presença e insistência dos fiscais.

B) Anteparos físicos e uso de máscaras faciais e face shield

O novo coronavírus (Sars-coV-2), causador da doença COVID-19, pode resistir por dias em algumas superfícies. Também é sabido que as gotículas de saliva são formas potentes de transmissão do Sars-CoV-2 — e por isso recomenda-se o distanciamento de ao menos 2 (dois) metros entre pessoas. Além disso, estudos mais recentes corroboram a hipótese



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

de que o novo coronavírus se espalha pelo ar, fluuando em gotículas ou na forma de aerossol por até 3 horas e permanecendo infeccioso.^{28 29}

Segundo, é importante esclarecer que o EPI – Equipamento de Proteção Individual – é **ferramenta de trabalho** destinada a proteger o trabalhador de possíveis riscos ameaçadores da sua saúde ou segurança durante o exercício de uma determinada atividade. No Brasil, a legislação básica sobre EPI é a NR-6, aprovada pela Portaria nº 3.214/78 e atualizada por diversas portarias subsequentes. Todos os EPIs, para serem comercializados, precisam ser consideradas aptos tecnicamente a elidir o risco de contágio, com eficácia comprovada perante os órgãos competentes.

Existem três tipos de máscaras de proteção respiratória: para agentes físicos (como poeiras), para agentes químicos (como gases ou vapores) e para agentes biológicos (usados para proteger contra vírus e bactérias). Existem duas categorias principais: o purificador de ar e fornecedor de ar respirável. Dentro de cada categoria, diferentes técnicas são empregadas para reduzir ou eliminar os elementos nocivos contidos no ar. As máscaras têm classificação para atender o **formato e diâmetro da partícula a ser retida**³⁰, sendo do tipo PFF1, PFF2 e PFF3. Existem as máscaras descartáveis e as máscaras que permitem nova utilização. A reposição do filtro, quando for o caso, depende do diâmetro do particulado e do tempo de uso ou exposição ao agente. A saturação do elemento filtrante varia (pode ocorrer em um dia ou pode se dar com noventa dias ou mais) devendo haver cuidado quanto à forma de armazenamento deste tipo de máscara, cuja parte interna pode ser contaminada com os agentes presentes no ambiente em que ela é deixada ou guardada.

Atualmente, **a forma mais eficaz de diminuir o risco do contágio, bem como a transmissão, é através da adoção de medidas de distanciamento entre os postos de trabalho, medida que, aliada ao uso de anteparos físicos constituídos de materiais impermeáveis, fornecimento de protetores faciais de acetato (*face shield*) E máscaras (equipamentos de proteção respiratória), pode contribuir, efetivamente, para proteger a saúde dos trabalhadores.**

²⁸ Disponível em: <<https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.23.20039446v2>>. Acesso em: 13 de maio de 2020.

²⁹ Aerossol é um conjunto de partículas bem pequenas que ficam suspensas e se comportam como um líquido (como as nuvens, por exemplo). Quando falamos do aerossol que pode transmitir microrganismos, estamos nos referindo a partículas com 5 micrômetros de diâmetro — tamanho que é bem pequeno, se comparado às gotículas que saem da boca quando falamos ou espirramos. Essa diferença de tamanho nas gotículas pode parecer pouco importante, mas é justamente isso que determina se elas continuarão fluuando por bastante tempo no ar ou não. No caso das gotas maiores, a força da gravidade as faz cair no chão rapidamente em um curto espaço — entre 1 e 2 metros (daí as recomendações das autoridades). Enquanto isso, as partículas menores podem fluuvar no ar por horas. (Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/04/o-que-estudos-dizem-sobre-transmissao-do-novo-coronavirus-pelo-ar.html>>. Acesso em 13 de maio de 2020.)

³⁰ Estima-se que o coronavírus mede até 0,06 microns



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

É nesse sentido a previsão da na Nota Orientativa n. 31, da SESA, ao impor que além do distanciamento mínimo de 1,5m aliada à obrigatoriedade aos frigoríficos de *“Fornecer aos seus empregados EPI’s e EPC’s indicados pelas autoridades de saúde (incluindo aos profissionais de saúde do SESMT), de acordo com as orientações mais atualizadas;”*

Ocorre que a **“máscara caseira” de uso não profissional, assim como as de tecido simples, não são EPIs e, tampouco, EPRs – Equipamento de Proteção Respiratória**, sendo que, ainda, que para uso social – não profissional, a própria OMS aponta que algumas características devem ser levadas em conta: **número de camadas de tecido; se o material usado permite uma respiração adequada; repelência à água/qualidades hidrofóbicas; formato da máscara; e ajuste da máscara.**

Daí a necessidade da especificação técnica da máscara a ser utilizada pelos trabalhadores, de modo a poder ser caracterizada como efetivo equipamento de proteção respiratória, e que necessariamente deve ser associada a outras medidas de proteção. Assim, o uso de máscaras (ainda que não considerada como EPI, mas sim como forma de redução do risco potencial de transmissão de uma pessoa que foi infectada e está no período pré-sintomático) aliado ao uso de protetores faciais de acetato (face shield) e à implementação de anteparos físicos entre os postos de trabalho (como barreira física para a nuvem de gotículas e aerossóis), desde que possuam afastamento mínimo vem se mostrado como uma solução – técnica e viável – acerca da adaptação dos postos de trabalho, pois a continuidade da atividade produtiva com saúde e segurança para os trabalhadores **é interesse COMUM de todas as partes envolvidas.**

Assim, **as máscaras utilizadas pelos trabalhadores da unidade, por serem de tecido não são enquadráveis como EPIs**, bem como **não atendem sequer minimamente ao previsto na norma ABNT PR 1002:2020** que, em resumo, exige que as máscaras de tecido possuam, no mínimo, camada tripla, sendo uma camada de tecido não impermeável na parte frontal, tecido respirável no meio e um tecido de algodão na parte em contato com a superfície do rosto. Quanto à composição de tecidos, exige características específicas quanto à gramatura³¹, à capacidade de filtragem³² e à resistência à inspiração, determinando ainda o cumprimento de critérios relativos às alças, ajuste e dimensões, em relação às quais não há qualquer indicação de observância pela empresa demandada.

³¹ Especificações exigidas quanto à gramatura: “a) 90 a 110; 120 a 130; ou 160 a 210; b) Misturas - composição I- 90 % algodão com 10 % elastano; II- 92 % algodão com 8 % elastano; ou III- 96% algodão com 4 % elastano; c) Tecido Não Tecido (TNT) sintético, desde que o fabricante garanta que o tecido não causa alergia, e seja adequado para uso humano, com gramatura de 20 a 40g/m²”.

³² A norma dispõe que a máscara deve possuir capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP),



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Não é crível que uma empresa do porte da ré não detenha condições de ampliar o seu quadro técnico de modo a implementar soluções – emergenciais – no atual cenário da pandemia COVID-19, considerando, sobretudo, que já transcorreu mais de 2 meses do início da pandemia no Brasil e a ré teve oportunidade de desenvolver experiências em plantas localizadas em outros Países, mesmo antes da chegada do vírus em território nacional. Os exemplos sobre os resultados da demora em adotar-se tais alternativas são de notório conhecimento, assim como a rápida evolução de casos nas unidades de frigoríficos em todo o mundo.

Nesse contexto, a fiscalização realizada pela VISA em 19.05.2020 noticiou que a COOPAVEL *“Não garante que todas as máscaras utilizadas pelos trabalhadores que são artesanais sejam de tecido duplo (...) não verificado o registro de orientação aos trabalhadores para o uso, retirada, descarte e substituição da máscara facial, higienização das mãos antes e após o seu uso, e, inclusive, limitações de sua proteção quanto ao coronavírus”.*

Passados 10 dias, a falta de preocupação da COOPAVEL com a observância de critérios técnicos para elaboração das máscaras ficou evidente, como registro da VISA: *“Segundo informações do Sr Aguiel inicialmente adquiriram 15.000 unidades de máscaras artesanais, não sendo observado naquele momento se eram de tecido duplo, devido à dificuldade de se encontrar o produto disponível. No momento estão realizando levantamento junto a empresas no que diz respeito ao atendimento”*

O relatório ainda registra que em 29.05.2020 teria sido informada a aquisição de máscaras “de tecido duplo” (sequer identificado qual o tipo de tecido e se sua confecção atente à ABNT PR 1002:2020) que ainda seriam entregues.

A dizer, ainda será fornecido máscaras sem qualquer demonstração de sua eficiência, sem certificação, inexistindo igualmente critérios para higienização e trocas.

Como visto, as informações apresentadas pela ré são pontuais e pouco específicas. Somando-se esse fato aos relatórios da VISA Cascavel atestando a demora de reação da empresa, aliados, ainda, ao surto vivido neste momento na planta, o silêncio da ré torna-se eloquente, na medida em que jamais chegou ao conhecimento do MPT qualquer documento técnico que comprove as especificidades das máscaras fornecidas aos empregados.

Em acréscimo a tudo isso, o relatório da VISA de 19.05.2020 informa que a empresa não constatou que tenham sido fornecidas orientações aos trabalhadores quanto ao uso, retirada, descarte e substituição da máscara facial, não obstante ser notório que este momento é primordial para evitar contaminações. Mesmo no retorno da VISA em 28.05.2020, a esse respeito, a empresa limitou-se a enviar um “e-mail” com o “Termo de Compromisso de Uso



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

e Posse” que seriam as orientações por meio de cartazes, banners e avisos (não obstante tais comunicações já terem sido constatadas pela VISA como de baixa divulgação e visibilidade – itens 2.3 e 2.4 do relatório de 19.05.2020).

É exatamente neste contexto o pedido de que a ré seja compelida a **organizar a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente: a) seja adotada distância não inferior 1,80 metro entre empregados, subsidiariamente, no mínimo 1,50 metro como previsto na Nota Orientativa n. 31 da SSES; b) sejam implantados anteparos físicos constituídos de material impermeável entre os postos de trabalho; c) sejam fornecidas face shield (máscaras faciais de acetato) aliadas à demarcação dos postos de trabalho; d) sejam fornecidas, no mínimo, máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma. E e) sejam adequadamente fornecidas orientações aos trabalhadores – respeitada a língua de melhor compreensão quanto aos trabalhadores estrangeiros – quanto ao uso, retirada, descarte e substituição da máscara facial, higienização das mãos antes e depois do usos, e, inclusive limitações de sua proteção contra o coronavírus.**

C) Das medidas de vigilância ativa e passiva

Pelo fato de o meio ambiente do frigorífico configurar “microcosmo” de propagação do novo coronavírus, é essencial que a empresa ré intensifique a vigilância ativa na unidade, considerando as graves falhas verificadas nas inspeções realizadas.

Vigilância ativa consiste no monitoramento da saúde de seus empregados, de forma “preventiva”, ou seja, de modo a conhecer a realidade da saúde da população de empregados – **agora de forma mais preemente**. Já a **vigilância passiva** consiste na análise dos dados que chegam ao conhecimento do serviço médico por iniciativa dos próprios empregados (como apresentação de atestados, consultas etc.).

No caso específico dos frigoríficos, a NR-36 que já prevê no **item 36.12.3 “Deve ser utilizado, no PCMSO, instrumental clínico epidemiológico que oriente as medidas a serem implementadas no PPRA e nos programas de melhorias ergonômicas e de condições gerais de trabalho, por meio de tratamento de informações coletivas e individuais, incluindo, no mínimo: a)**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

vigilância passiva, através do estudo causal em trabalhadores que procurem o serviço médico; b) vigilância ativa, por meio da utilização de questionários, análise de séries históricas dos exames médicos, avaliações clínicas e resultados dos exames complementares.”

Frise-se que, conforme documentos anexos, o tema já é conhecido da ré, uma vez que já sofreu autuações da Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia sobre esses temas, os quais se encontram atualmente em debate em duas Ações Cíveis Públicas deste *Parquet* (ACPCiv 0000168-85.2018.5.09.0069 e ACPCiv 0000287-29.2019.5.09.0128) tomando agora contornos mais urgentes no contexto específico da pandemia COVID-19.

Conforme se observa da análise dos Relatórios Técnicos produzidos pelos órgãos de fiscalização, em cotejo com a documentação apresentada pela ré nos autos do inquérito civil, ocorreram **diversas falhas em procedimentos de vigilância e busca ativa** realizados pela empresa, dentre os quais ressalta-se:

I) Ausência de fluxo de atendimento aos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, com sala própria e isolada, bem arejada, sem ar condicionado, adotando os protocolos de segurança instituídos pelo Ministério da Saúde para o enfrentamento da COVID-19. (relatou-se que foi constatado o atendimento de trabalhadores com queixas de hipertensão e diabetes (grupo de risco) ou mesmo casos de exame admissional/demissional juntamente com trabalhadores com sintomas de síndrome gripal que não receberam máscaras durante toda a triagem e atendimento);

II) Mesmo após o termo de intimação da VISA, passados 10 dias desde a primeira inspeção, o espaço apartado para atendimentos de casos suspeitos de COVID ainda estavam “iniciando”;

III) Mesmo após o termo de intimação da VISA, passados 10 dias desde a primeira inspeção, o atendimento ambulatorial dos empregados com sintomas de síndrome gripal/suspeitos de COVID não estavam recebendo máscaras cirúrgicas, mas meramente máscaras de TNT (tecido não tecido);

IV) Não afastamento de trabalhadores pertencentes ao grupo de risco: de início, a VISA constatou que não havia o afastamento de trabalhadores do grupo de risco. Já na segunda visita, foi apresentada uma relação de trabalhadores afastados. Contudo, como visto, a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

COOPAVEL informou nos autos do inquérito civil que não possuía controle de pessoas com doenças crônicas ou comorbidades e que assim procedia para “evitar discriminações”. Não foi esclarecido pela empresa se alterou tal procedimento e se de fato procedeu tal levantamento para a elaboração da listagem apresentada à VISA. Assim, sequer é possível saber, diante das informações confusas e não objetivas prestadas pela empresa, se realmente todos os obreiros que fazem parte do grupo de risco foram efetivamente afastados.

V) Ausência de investigação acerca dos afastamentos por síndrome gripal, ausência de testagem e controle sobre eventuais contactantes. e

VI) Afastamento de trabalhadores com sintomas gripais por período inferior ao período de incubação do Sars-Cov-2 (14 dias)

Sobre esses temas, destaque-se que como já visto nas tabelas constantes dos fatos, em relação apresentada nos autos do inquérito civil a COOPAVEL informou que diversos trabalhadores que compareceram ao seu ambulatório que foram avaliados e identificados com sintomas de síndrome gripal, foram afastados por períodos diminutos, muitas vezes de 1, 2, 3 dias, citem-se alguns exemplos novamente:

NOME	UNIDADE	SETOR	QUANTIDADE DE DIAS
M.A.F	FRISUÍNOS	RESFRIAMENTO	8
A.S	FRISUÍNOS	LIMPEZA INDUSTRIAL	7
I.M	FRIAVES	SALA CORTES	7
R.L.S.S	FRISUÍNOS	SALA CORTES	1
N.G.S	FRIAVES	SALA CORTES	7
F.F.F.A	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	7
A.B.S	FRIAVES	SALA CORTES	1
E.V	FRIAVES	CONTROLE EMBALAGEM	2
V.D.L	FRISUÍNOS	MIUDOS	3
E.A.S	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	1
D.S.F	FRIAVES	EMBALAGEM FINAL	1
J.C.S	FRISUÍNOS	SALSICHA	2
E.M.P	FRIAVES	EVISCERAÇÃO	6

Inclusive, como já dito acima, a Sra. R.L.S.S, posteriormente, já no final de maio passou a figurar em lista apresentada pela própria COOPAVEL de casos confirmados/suspeitos de COVID-19. E no entanto, quando apresentou sintomas e buscou o ambulatório da empresa, lhe foi



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

concedido **1 dia de afastamento.**

Ainda, a despeito de insistentemente questionada, a COOPAVEL apenas informou que quando já contava com total de 276 atestados recebidos com relação à COVID-19, **após sua avaliação**, teria afastado apenas 48 empregados, em função de possível proximidade, o que causa enorme estranheza, ainda mais considerando a forma de prestação dos serviços na empresa.

Registre-se que o plano de contingência elaborado pela COOPAVEL e apresentado nos autos (última versão de 27.04.2020) é omissivo a respeito dos protocolos e procedimentos em caso de atendimento de casos suspeitos e confirmados, nada prevendo quanto a períodos de afastamento.

Em manifestação de 29.abril.2020 no inquérito, a empresa limitou-se a dizer que **“O tempo de afastamento variou entre 07 e 14 dias, sendo em sua maioria 14 dias.”**, o que como visto na tabela, **não se confirmou.**

Já na manifestação de 22.05.2020 apresentada no inquérito civil, a empresa afirmou ainda mais uma vez que para os contactantes que afastou preventivamente, o fez por **apenas 7 dias**: **“Também é investigado se há outros colaboradores que possuem convívio familiar e que possam ter sido contaminados, sendo que todos eles são afastados através de atestado médico por 7 dias e são tratados como suspeitos.”**

Inclusive a esse respeito, destaque-se a análise acima sobre o conteúdo das planilhas recebidas no inquérito civil na data de 04.06.2020, repita-se aqui novamente parte do já destacado: **“A análise da aba “Casos positivos” (doc. 47) da “PLANILHA VIGILANCIA COOPAVEL TRAB AFASTADOS MAIOR 60 ANOS GESTANTES COMORBIDADES E CASOS POSITIVOS 03-06-2020” evidencia que a COOPAVEL permite ainda extrair que a falha da empresa se repete em LARGA ESCALA, inclusive nos setores produtivos, nos quais já se viu supra não se respeita o distanciamento mínimo exigível e nem se fornece máscara adequada (doc. 49)”**.

Conforme se observa, a empresa informa protocolo com conduta de afastamento de casos de síndrome gripal por 7 dias (o que não se observou nem em seu plano de contingência e nem nas tabelas de afastamentos por ela apresentadas).

A VISA verificou também que a empresa não acompanhava diariamente as condições de saúde dos trabalhadores afastados.

De acordo a Nota Orientativa n. 31 da SESA (de observância obrigatória conforme a Resolução 632 da SESA) estabelece expressamente que **“Garantir o imediato afastamento do trabalho (sem prejuízo da remuneração), após a identificação dos casos suspeitos, até realização de exame específico que confirme ou não o caso, ou por 14 dias do início dos sintomas. Custear os valores decorrentes da realização de testes;”**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL**

Portanto faz-se necessário afastamento de **14 dias a partir do início dos sintomas.**

Além disso, a Portaria GM-MS n. 454, de 20/03/2020 dispôs que para contenção da transmissibilidade do SARS CoV-2, 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 de 14 dias.**

NESTE CASO A CONDUTA DA RÉ SE CONFIGURA COMO GRAVÍSSIMA. É impossível a ré conseguir, sem o afastamento integral do seu quadro pelo período mínimo de 14 dias e testagem, identificar quais trabalhadores possa ter sido contactantes de casos suspeitos ou confirmados e possam estar transmitindo o vírus em sua unidade, em especial, porque assumiu o risco de descontrole ao determinar o retorno ao trabalho de casos suspeitos em período inferior à incubação do vírus, o que associado a uma máscara fornecida sem eficiência técnica e não atendimento do distanciamento social adequado entre as pessoas fez com que a planta da COOPAVEL tenha tido uma explosão de casos.

HOJE A RÉ POSSUI O ESTARRECEDOR NÚMERO DE 118 CASOS DE TRABALHADORES CONTAMINADOS, SENDO O SEGUNDO FRIGORÍFICO EM NÚMERO DE COVID POSITIVO NO ESTADO DO PARANÁ.

A empresa que lidera esse infeliz ranking firmou Termo de Ajuste de Conduta e paralisou suas atividades por 14 dias de forma extrajudicial, sendo que seu patamar de atuais 136 casos já são computados após a ampla testagem de seus trabalhadores.

VII) Não realização das notificações compulsórias dos casos de síndrome gripal, suspeitos e confirmados de COVID-19 para a Secretaria Municipal de Saúde/VIEP e para o Centro de Informações Estratégicas em Vigilância em Saúde (CIEVS) da Secretaria de Estado da Saúde do Paraná/10RS.

VIII) Foram verificadas, ainda, irregularidades em procedimento de **Triagem de Trabalhadores** que estava sendo realizado pela empresa, especialmente diante da utilização de diretrizes defasadas, não observando a definição de casos suspeitos conforme o protocolo do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Ministério da Saúde, especialmente para diagnóstico e tratamento do COVID-19 versão 4;

IX) Não realização de busca ativa e portanto não afastamento preventivo de casos suspeito. Mesmo após intimados para tanto pela VISA, a COOPAVEL apresentou monitoramento aleatório de 5% dos empregados (datado de 27/05/2020) **novamente com definição de casos suspeitos DESATUALIZADA**, em desconformidade com as normas do Ministério da Saúde.

Com isso, resta demonstrado, que não está havendo o **afastamento precoce** de empregados que sejam sintomáticos, vez que até a definição de casos suspeitos utilizados pela COOPAVEL leva a erro, por conta de **DESATUALIZAÇÃO**.

Ainda, em complementação ao já exposto nos itens **V e VI** acima, a forma de transmissão do vírus (**transmissível sem sintomas**), somado ao **efeito “exponencial” de contaminação**, e, por fim, à ausência de testagem, tem o efeito de uma “bomba relógio” em ambientes de trabalho³³. **Tal efeito está sendo observado pelo aumento de número de casos confirmados na unidade em questão e pelo número de afastamentos por síndrome gripal.**

Em primeiro lugar, o afastamento **IMEDIATO** de casos **sintomáticos** se impõe, devendo a empresa aceitar a autodeclaração do empregado nestes casos, nos termos propostos pelo MPT *“**Aceitar** a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas da COVID 19, desde que posteriormente no período de 48 horas o empregado encaminhe por meio eletrônico o atestado médico respectivo e, então, se devidamente prescrito pelo médico e permitir/promover o afastamento do local de trabalho e o trabalho à distância, se compatível com a atividade, como medida de prevenção da saúde pública e como medida de redução à procura de serviços hospitalares, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020.”*

De igual forma, deve a ré **garantir** o imediato afastamento dos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, **até a realização de exame específicos**, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias e/ou **pelo período mínimo de 14 dias**, bem como de todos aqueles que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de **1,5 metro**, ainda que assintomáticos, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, transporte, até a não confirmação da contaminação.

³³ <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/jornalista-do-sbt-morre-por-coronavirus-antes-ele-culpou-a-emissora-por-estar-doente/>

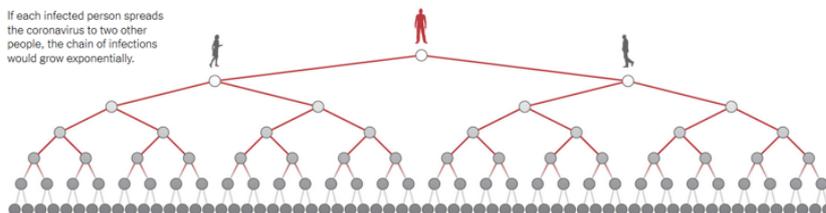


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

A imagem abaixo bem ilustra a situação **do crescimento exponencial de casos:**³⁴



A literatura médica científica explica que o período de incubação, ou seja, o tempo entre a exposição ao vírus e o aparecimento dos sintomas pode variar de 2 a 14 dias, sendo que a doença pode ser assintomática por determinado período ou mesmo por todo o ciclo. Assim, as pessoas portadoras do vírus, mas sem manifestação ou com manifestações leves, **dificultam o controle e aumentam a chance de propagação dos casos.**

Um dos pontos cruciais a ser compreendido no contexto da pandemia COVID-19 é que as pessoas sem manifestação ou com manifestações leves, dificultam o controle e aumentam a chance de propagação dos casos. Daí a importância de afastamento de casos suspeitos em um raio de 1,5m. É neste sentido a orientação de afastamento prevista neste item, o que não vem sendo observado pela ré, de forma negligente.

Tal fato é de conhecimento da indústria a qual, no entanto, reluta para afastar empregados suspeitos antes de aparecimento de sintomas, e, sobretudo, os trabalhadores que mantêm contato com suspeitos – medida que pode contribuir para evitar a “explosão” de casos na unidade.

Saliente-se, ainda, que apropriada iniciativa de medir a temperatura dos trabalhadores antes de eles ingressarem nas fábricas – isoladamente – não resolve o caso de pessoas assintomáticas, assim como avalia apenas **um** dos sintomas da COVID-19.

Neste ponto (vigilância ativa e passiva) reside o motivo de maior preocupação deste Órgão Ministerial, uma vez que as informações trazidas aos autos **levam à conclusão de que houve falha tanto na vigilância ativa quanto na vigilância passiva, levando a ré a perder completamente o controle sobre os casos de contaminação e, senão, a potencializá-los.**

³⁴ Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/03/19/health/coronavirus-distancing-transmission.html> (Acesso em 18/04/2020)

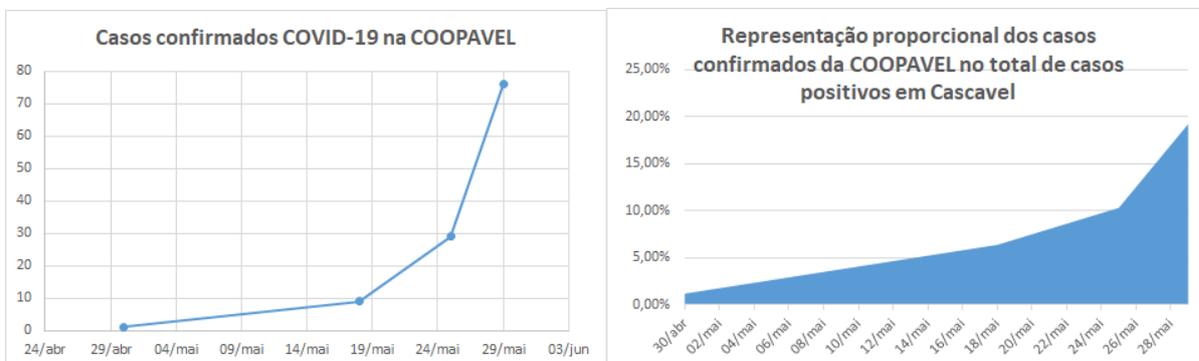


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Pois bem. Diante deste cenário, o resultado não poderia ser outro senão a ocorrência do **surto amplamente noticiado na mídia local**, consistindo na confirmação, até 29.5.2020 de 76 casos, assumindo assim 20% aproximadamente de todos os casos do Município de Cascavel:



Tudo isso em meio à atualização de dados confirmando que **os leitos de UTI na cidade de Cascavel já chegaram a 100% de ocupação**³⁵:

Cascavel

Boletim Covid-19: Cascavel tem 31 novos casos confirmados e chega a 100% dos leitos de UTI ocupados

Inclusive, dados recebidos na **data de hoje, às 16h00**, noticiam que os casos de COVID-19 confirmados na COOPAVEL atingem o **2º maior número em unidade frigorífica no Estado do Paraná contando com 118 casos positivos!**

Enfim, todas as evidências científicas sobre a forma propagação do vírus, possibilidade de transmissão por pessoas assintomáticas e crescimento exponencial de casos levam à conclusão de que as medidas adotadas pela ré no que tange à **vigilância ativa** nesta unidade estão sendo **insuficientes** para prevenir a disseminação do coronavírus na unidade da ré nesta cidade de Cascavel, **tanto é verdade que os casos se avolumam com o passar dos dias** (sendo que a própria empresa afirmou nos autos do inquérito civil que a adoção de medidas eram comprovadas pela inexistência de casos e paramentação de trabalhadores mais rígida que de um médico cirurgião!).

³⁵ <https://cgn.inf.br/noticia/boletim-covid-19-cascavel-tem-31-novos-casos-confirmados-e-chega-a-100-dos-leitos-de-uti-ocupados> Acesso em 04.06.2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Por tal razão, o afastamento de trabalhadores confirmados, suspeitos e acometidos por síndrome gripal, além de todos que tenham tido contato com estes, ainda que assintomáticos, mediante realização de busca ativa ou investigação epidemiológica, é **procedimento essencial para evitar o ingresso na planta frigorífica de trabalhadores que possam estar infectados**, expondo um grande quantitativo de trabalhadores ao risco de contrair a infecção causada pelo Sars-Cov-2. A implantação de medidas eficazes de busca ativa consta, expressamente da Orientação n. 31 da SESA, como exposto, constituindo-se em importante estratégia destinada a impedir novas contaminações desenfreadas no ambiente de trabalho.

C.I) Da necessidade de testagem dos trabalhadores

Como antes referido, todas as pessoas com diagnóstico de Síndrome Gripal deverão realizar isolamento domiciliar imediatamente pelo período de 14 dias, a partir do aparecimento dos sintomas.

Nesse aspecto, ressalta-se que a Portaria nº 454 GM-MS de 20 de março de 2020, que define as condições de isolamento domiciliar, recomenda o isolamento das pessoas com qualquer sintoma respiratório, com ou sem febre, buscando a adoção das medidas de isolamento de maneira mais precoce possível.

À luz do conhecimento atual, estima-se que o período de incubação do SARS-CoV-2 seja, em média, de 5 dias, podendo chegar a 14 dias³⁶. Estudos também apontam que os sintomas possam levar até 3 dias para se manifestarem, após o contato com pessoa portadora do novo coronavírus.

A transmissão da COVID-19 por pessoas assintomáticas é possível, como destaca o Ministério da Saúde³⁷, a Organização Mundial da Saúde³⁸ e estudos científicos mais atualizados.

“Particularmente, evidenciamos a transmissão de pessoa assintomática infectada para seus contatos próximos e que desenvolveram pneumonia severa por COVID19. Esses achados indicam que portadores assintomáticos podem transmitir pessoa a pessoa e devem ser consideradas fontes de infecção por COVID-19 (...). Em especial a partir de movimentos de retorno massivo aos ambientes de trabalho e escolas, rastrear contatos e monitorar a saúde deve se manter uma importante estratégia na China e no mundo. (tradução livre - p. 709).³⁹

³⁶ Brasil. Ministério da Saúde. DIRETRIZES PARA DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO DA COVID-19. 17 de abril de 2020

³⁷ Brasil. Ministério da Saúde. DIRETRIZES PARA DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO DA COVID-19. 17 de abril de 2020; e Brasil. Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico 8. abril 2020

³⁸ Organização Mundial da Saúde. Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 73 <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situationreports/20200402-sitrep-73-covid-19.pdf>

³⁹ Hu et al, 2020. Clinical characteristics of 24 asymptomatic infections with COVID-19 screened among close contacts in Nanjing, China. Sci China Life Sci. 2020 May;63(5):706-711. doi: 10.1007/s11427-020-1661-4. Epub 2020 Mar 4



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

“A infecção é transmitida por gotas geradas a partir da tosse e espirro de pacientes sintomáticos, mas também podem ocorrer a partir de pessoas assintomáticas e antes do início dos sintomas” (tradução livre - p. 282)⁴⁰

Ainda, de acordo com a Nota Técnica n. 11/2020-DESF/SASP/MS, de 08/04/2020:

*“2.3. Aproximadamente 80% dos casos apresentarão quadros leves, podendo ser manejados com medidas simples de controle de sintomas. **Contudo, tais pessoas transmitem o vírus, necessitando permanecer em isolamento domiciliar por 14 dias para evitar a propagação da doença.** Isolamento dos contatos domiciliares também é medida recomendada para reduzir a disseminação do vírus.*

*2.4. Nesse sentido o tempo de incubação é um fator crucial para a eficácia da testagem, uma vez que pessoas infectadas são mais propensas a transitar antes do início dos sintomas, e que nesse momento há risco de transmissão a contatos, **uma vez que é altamente provável que os indivíduos venham a manifestar sintomas, com o tempo de progressão da doença.***

Além disso, conforme consta do **Boletim Epidemiológico 14 do Ministério da Saúde**, há evidências robustas de que quase metade das infecções ocorre antes do aparecimento dos primeiros sintomas. Por isso, é necessário que se identifique e isole todas as pessoas potencialmente expostas o mais rápido possível.

O Ministério da Saúde, além da possibilidade do risco de transmissão do vírus no período assintomático ou pré-sintomático⁴¹, destaca a importância do tempo de incubação do vírus para determinar a eficácia da testagem⁴².

Assim, **o momento da infecção é determinante para a escolha do período ótimo de aplicação do teste, bem como do tipo de teste a ser aplicado**, indicando-se que a detecção do vírus (por testes moleculares como o RT-PCR) possa ocorrer a partir do primeiro dia, sendo mais adequado que o seja a partir do 3º dia até o 7º dia. A partir do 8º dia recomenda-se a realização dos testes sorológicos para identificação de anticorpos específicos para o vírus.

⁴⁰ Singhal, 2020. A Review of Coronavirus Disease-2019 (COVID-19). Indian J Pediatr Actions. 2020 Apr;87(4):281-286. doi: 10.1007/s12098-020-03263-6. Epub 2020 Mar 13

⁴¹ Brasil. Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico 8. abril 2020

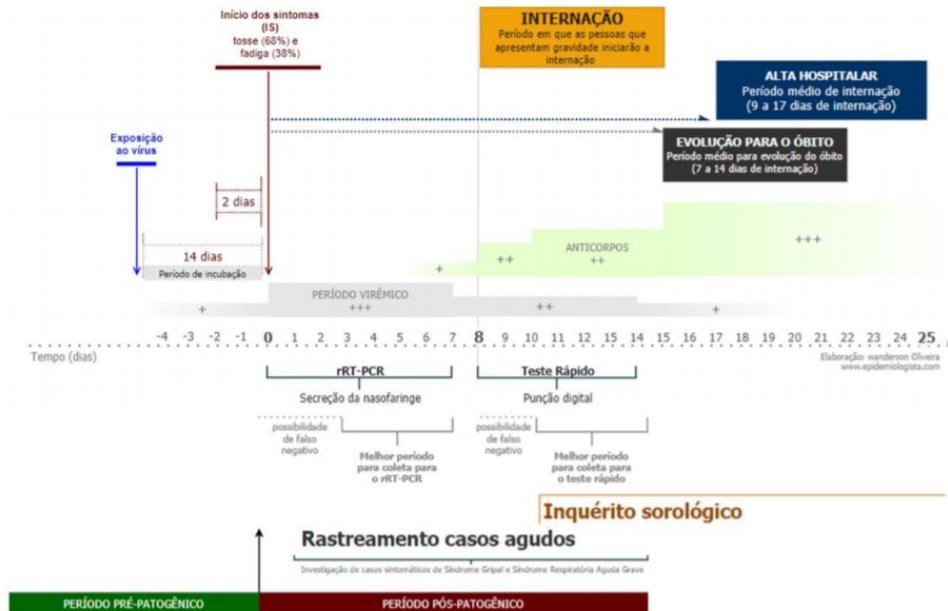
⁴² Brasil. Ministério da Saúde. DIRETRIZES PARA DIAGNÓSTICO E TRATAMENTO DA COVID-19. 17 de abril de 2020



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL



Os resultados dos testes dependem, ainda, do atendimento das demais condições previstas em bula de coleta, transporte, armazenamento e processamento de amostras, observando-se 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.

Teste molecular por RT-PCR (reação em Cadeia da Polimerase – Transcriptase reversa)

O teste recomendado para o diagnóstico laboratorial de COVID-19 é o teste RT-PCR (Reação da polimerase em cadeia – transcriptase reversa), que amplifica sequências de RNA do vírus. É considerado padrão ouro para a identificação do novo coronavírus.

No caso do PCR estima-se que a sensibilidade seja de no mínimo 95%, sendo que informações pertinentes à coleta também podem interferir nesses resultados.

Nessa modalidade, a coleta ocorre por **meio de swab** (esfregação) de nasofaringe (região entre o nariz e a garganta) e orofaringe (região entre a boca e a garganta). A coleta através da nasofaringe é feita pelas duas narinas, direita e esquerda. A OMS recomenda que a coleta seja feita nas duas regiões, com vistas a aumentar a sensibilidade.

Ademais, os valores de sensibilidade e especificidade⁴³ calculados dependem que sejam atendidas as demais condições previstas na bula, em especial forma de coleta, transporte, armazenamento e processamento de amostras.

⁴³ A sensibilidade reflete a capacidade do teste em identificar resultados verdadeiramente positivos logo, quanto maior este valor menor a chance de o método apresentar resultados falso-negativos. A especificidade reflete a capacidade do teste em identificar resultados verdadeiramente negativos logo, quanto maior este valor menor a chance de o método apresentar resultados falso-positivos.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Salienta-se que vários fatores podem levar a um resultado negativo em um indivíduo infectado, incluindo:

- Má qualidade da amostra, contendo pouco material do paciente (como controle, considere determinar se existe DNA humano adequado na amostra, incluindo um alvo humano no teste de PCR);
- A amostra foi coletada em uma fase muito precoce ou tardia da infecção;
- A amostra não foi manuseada e enviada adequadamente.

Testes Rápidos de anticorpos ou imunológicos

Consistem na pesquisa de anticorpos (produzidos pelas pessoas na presença do vírus com o objetivo de neutralizá-lo). A deteccção de anticorpos é feita por meio da coleta de **amostras de sangue** total, soro ou plasma, seguida da pesquisa pelos anticorpos dos tipos IgG ou IgM.

A sensibilidade dos testes que pesquisam anticorpos é de aproximadamente 86%, ou seja, a probabilidade de pessoas apresentarem resultados negativos, mesmo tendo sido infectadas há mais de 7 dias (falso-negativos) é de 14%. Por essa razão, a OMS, a Sociedade Brasileira de Patologia Clínica e Medicina Laboratorial e outras entidades técnico-científicas indicam que os resultados negativos sejam confirmados por meio do teste de RT-PCR, sobretudo quando se tratar de pessoa sintomática.

A deteção de anticorpos é relevante para a identificação de pessoas expostas ao vírus há mais de 7 dias, podendo chegar a 10 dias após a infecção. O conhecimento científico disponível até o momento não permite afirmar de forma definitiva que as pessoas com anticorpos específicos para o SARS-CoV-2 estejam protegidas de novas infecções. Isso ocorre porque ainda está em estudo se os anticorpos produzidos têm capacidade de neutralizar o novo coronavírus (anticorpos neutralizantes).

Existem testes rápidos que identificam separadamente resultados referentes à deteção de IGM e IGG e outros que possuem deteção total de anticorpos IgG/IgM, isso quer dizer que as leituras para IgG e IgM não são realizadas individualmente.

O teste rápido disponibilizado pelo Ministério da Saúde nesse momento, apresenta o nome ONE STEP COVID-2019 TEST®, o qual apresenta 86% de sensibilidade, e 99% de especificidade, se aplicado da maneira e no prazo correto. O resultado do teste isoladamente, portanto, não confirma nem exclui completamente o diagnóstico de COVID-19.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Contudo, em conjunto com as informações clínico-epidemiológicas, é possível que o resultado do teste seja utilizado para qualificar a decisão dos profissionais.

No âmbito da Rede SUS, o Ministério da Saúde recomenda aguardar-se, ainda, o prazo de 72 horas após o desaparecimento de sintomas para realização da coleta, já que em tal período ocorre evidente redução de viremia e, portanto, redução no grau de transmissibilidade, sobretudo em casos de deslocamento do paciente até os postos de atendimento.

Interpretação dos testes associados: Testes rápidos (sorológico/imunológico) e RT-PCR (molecular):

Resultados dos testes			Provável estágio clínico	Perfil mais provável dos sintomas
RT-PCR	IgM testes rápidos	IgG (testes rápidos)		
+	-	-	Período inicial da infecção (janela)	Assintomático ou pré-sintomático ou sintomático inicial
+	+	-	Estágio inicial da infecção	Assintomático ou pré-sintomático ou sintomático inicial
+	+	+	Estágio ativo da infecção	Assintomático ou sintomático
+	-	+	Estágio tardio ou recorrente da infecção	Assintomático ou sintomático
-	+	-	Estágio inicial e o PCR pode ter sido falso-negativo ou o de anticorpos, falso-positivo	Assintomático ou pré-sintomático ou sintomático inicial (esses dois últimos casos se o RT-PCR foi falso-negativo)
-	-	+	A infecção já ocorreu e houve recuperação. O resultado de anticorpos pode ter sido falso-positivo	Assintomático ou sintomas tardios
-	+	+	A infecção já ocorreu e houve recuperação ou o RT-PCR foi falso-negativo e a infecção está ativa; ou resultado de	Assintomático ou sintomático (na possibilidade de o RT-PCR ter sido falso-negativo)
			anticorpos, foi falso-positivo	

Fonte: Adaptado de: <https://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/Abril/27/2020-04-27-18-05h-BEE14-Boletim-do-COE.pdf>

Tabela Comparativa entre as modalidades de testes:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

	Teste molecular por RT-PCR	Testes sorológicos
Princípio do teste	extração e amplificação de fragmentos do material genético do vírus para identificação de sequências específicas em gel de eletroforese	deteção por métodos colorimétricos de antígenos em esfregaços de nariz e garganta ou de anticorpos em soro, plasma ou sangue total
Métodos de coleta	Swab (esfregaço) de naso e/ou orofarínge e/ou trato respiratório inferior (pacientes internados)	Esfregaço Punção venosa ou punção capilar
Período recomendado para a coleta	até 7 dias de sintomas, preferencialmente de 3 a 7 dias.	A partir de 7-10 dias
Sensibilidade e especificidade do teste	Sensibilidade do teste: 95-100%; Especificidade: 94-100%; 4 marcas não informaram valores. Método de coleta pode interferir nos valores, sendo >80% combinando-se coleta naso e orofaríngea, mas entre 32-74% se for por apenas um dos métodos. Especificidade 99%.	Para testes IgM/IgG: IgM e sensibilidade entre 55-99,9%; especificidade 94-100% IgG sensibilidade entre 78-100%; especificidade 92-100%
Desvantagens	Podem dar resultado falso negativo em pessoas assintomáticas e com baixa carga viral; depende do método de coleta (naso e orofarínge e trato respiratório inferior, este em pacientes internados), conservação e transporte das amostras até a análise; necessita de equipamentos mais caros e com	Influência da capacidade individual de produção de anticorpos (ou seja, imunocomprometidos, mas não só, podem apresentar resultados negativos); antes do 8º dia de infecção, não deve ser realizado, o

	disponibilidade menor nos serviços de saúde; maior tempo de liberação dos resultados; capacidade de mutação do vírus e da expressão gênica.	resultado pode ser negativo; capacidade de mutação do vírus, da expressão gênica e influência nos anticorpos produzidos e se esses seriam detectados pelos kits de diagnóstico disponíveis.
Vantagens	maior capacidade de detecção em pacientes sintomáticos e na fase aguda (inicial) da doença. Quando os resultados são positivos, a chance de não o serem é muito pequena.	Tempo de resultado, simplicidade analítica, equipamentos mais disponíveis e baratos Quando os resultados são positivos, a chance de não o serem é muito pequena.

Conforme constou do Relatório da VISA Cascavel, em 19.05.2020, verificou-se que a COOPAVEL **não estava custeando nenhuma testagem** (item 4.4 do relatório).

No segundo relatório, esse **não traz situações com concretude capaz de**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

apontar um adequado planejamento das ações pela empresa. No item 17, a VISA relata que foi apresentada uma “proposta comercial” (leia-se, um orçamento e não propriamente um contrato) datado de 21/05/2020 pelo laboratório DASA, para realização de testes.

A VISA afirmou também que a *liberação* para esses testes teria sido “assinada” em 22/05/2020. Todavia, em 30/05/2020 foi recebido apenas um e-mail do Dr. Fernando C. Snomiya (médico coordenador da COOPAVEL) relatando que os médicos solicitarão os testes apenas para “pacientes com síndrome gripal e/ou respiratória com suspeita de COVID-19 (...) **quando não consigam via fluxo da Secretaria de Saúde**”.

A postura da COOPAVEL está em franco desacordo com o fixado na Nota Orientativa n. 31 da SESA, de observância obrigatória pela cooperativa, que determina:

*“Garantir o imediato afastamento do trabalho (sem prejuízo da remuneração), após a identificação dos casos suspeitos, até realização de exame específico que confirme ou não o caso, ou por 14 dias do início dos sintomas. **Custear os valores decorrentes da realização de testes**”*

Como visto, a COOPAVEL não observa adequadamente o período de afastamento mínimo de 14 dias de trabalhadores sintomáticos (e nem dos contactantes) e tampouco realiza o custeio dos testes. **Apenas se propôs, depois de diversos dias de inação em meio à escalada de casos, a custear o exame “quando não consigam via fluxo da Secretaria de Saúde”.**

Inclusive a esse respeito, destaque-se a análise acima sobre o conteúdo das planilhas recebidas no inquérito civil na data de 04.06.2020, repita-se aqui novamente parte do já destacado: “A análise da aba “Casos positivos” (**doc. 47**) da “PLANILHA VIGILANCIA COOPAVEL TRAB AFASTADOS MAIOR 60 ANOS GESTANTES COMORBIDADES E CASOS POSITIVOS 03-06-2020” evidencia que a COOPAVEL permite ainda *extrair que a falha da empresa se repete em LARGA ESCALA, inclusive nos setores produtivos, nos quais já se viu supra não se respeita o distanciamento mínimo exigível e nem se fornece máscara adequada (doc. 49)*”.

É dizer, a Reclamada utiliza do sistema público de saúde para realização de testagem de seus trabalhadores quando, por sua própria forma de agir, como aqui exposto, possam estes terem sido contaminados.

A conduta de testagem de COVID-19 dos trabalhadores com síndrome gripal deve ser vista como parte integrante da estratégia de atuação de enfrentamento da disseminação da COVID-19 em conjunto com as demais atitudes necessárias: realização do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

afastamento do trabalho pelo período inicial de 14 dias do início dos sintomas (trabalhadores sintomáticos e contatantes domiciliares); com o monitoramento dos casos de síndrome gripal e de trabalhadores contactantes (domiciliares e laborais) de COVID-19; com a investigação de nexos com o trabalho dos casos (SESMT e CIPA) e com os exames médicos de retorno ao trabalho, possibilitando este apenas após a recuperação (sem sintomas ao final do período de 14 dias).

A estratégia de atuação no enfrentamento da disseminação da COVID-19 é necessária para a garantia da saúde dos trabalhadores, conforme a Norma Regulamentadora 36, principalmente em relação à vigilância ativa e passiva do programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO), item 36.12.3 em conjunto com os itens 36.12.6, 36.12.7 e 36.12.8.

A partir do exposto e da situação de **surto de síndrome gripal** atualmente vivenciada no âmbito da empresa, com **crescimento exponencial de casos de COVID-19**, **ausência de testagem** de trabalhadores e **falhas gravíssimas nos procedimentos de vigilância ativa e passiva praticados** pela ré, o Ministério Público do Trabalho reputa imprescindível o **afastamento** de todo o quadro de empregados da empresa pelo período mínimo de 14 dias e até atendimento integral das demais obrigações de fazer requeridas, além da submissão de todos os trabalhadores da Unidade a testagem, sempre respeitado o período adequado de coleta da amostra, bem como as condições adequadas de coleta, transporte, armazenamento e processamento de amostras, conforme bula, sendo precedido de triagem apta a verificar a atual situação em que enquadrados os trabalhadores, devendo todo o procedimento ser acompanhado pela Secretaria Municipal de Saúde, CEREST e/ou Coordenadoria Regional de Saúde da 10ª Regional de Saúde.

Deve-se observar que nos relatórios da VISA Cascavel reconheceu-se a gravidade e urgência do quadro que gerou o **absoluto descontrole no âmbito da empresa**, não tendo havido, ainda, a adoção de quaisquer estratégias de vigilância ativa com vistas à identificação de trabalhadores que tiveram contato próximo aos casos afastados e suspeitos. O quadro verificado demonstra, portanto, que a empresa ré não possui nenhuma noção quanto aos trabalhadores que possam estar ou não contaminados, vez que muitos podem estar contaminados e assintomáticos, pelas falhas políticas até então adotadas quanto aos afastamentos e busca ativa com parâmetros desatualizados e sem critério algum.

Mostra-se, ainda, essencial que, para os casos futuros, aqueles que forem enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de COVID-19, a partir de indicação de médico da empresa ou de médicos assistentes não vinculados a empresa (médicos do SUS e



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

particulares) sejam devidamente submetidos a testes específicos, a depender do momento da infecção.

Tome-se, por exemplo, a situação vivenciada no município de Paranavaí/PR, em unidade frigorífica também tida como em situação de descontrole e em surto. Neste caso, extrajudicialmente com o MPT, a empresa se comprometeu com o afastamento integral de seu quadro por 14 dias e testagem dos empregados para o controle dos casos, bem como adoção das medidas mínimas de resguardo, o que o fez mediante Termo de Ajuste de Conduta com o *Parquet*.

Além disso, como parte do processo de vigilância ativa, imprescindível a **implantação de rotina de testagem** rápida sorológica (IGG/IGM), associada ao teste molecular RT-PCR conforme o caso, em trabalhadores que mantiverem rotina de trabalho presencial e desempenhem atividades em ambientes compartilhados, com vistas à adoção de estratégias de monitoramento, controle da cadeia de transmissão e redução de impacto.

D) Da ausência de efetiva vacinação contra vírus Influenza de seus empregados

Como medida prevista auxílio ao adequado diagnóstico do COVID-19, foi amplamente divulgado em todo território nacional a antecipação de campanhas de vacinação contra o vírus Influenza (H1N1).

O Município de Cascavel não se manteve apartado desse movimento e iniciou em abril a primeira fase da vacinação contra a gripe H1N1, disponibilizando inicialmente doses para idosos e aos profissionais da saúde. Posteriormente, na segunda etapa da campanha, de 16.abril a 09.maio, as doses foram destinadas a professores, profissionais da área de segurança, doentes crônicos e deficientes físicos. Por fim, a terceira e última etapa foi a disponibilização de doses para crianças com idade a partir de seis meses a seis anos, povos indígenas, o sistema prisional e pessoas com idades de 55 a 59 anos 11 meses e 29 dias e gestantes⁴⁴.

Nessa linha, a **Nota Orientativa n. 31 da SESA**, de observância obrigatória como já dito e destinada especificamente à regulação das medidas a serem adotadas no curso da pandemia pelas empresas do ramo frigorífico, determinou que fosse disponibilizada “vacina

⁴⁴ <https://tarobanews.com/noticias/cotidiano/confira-como-ficara-a-campanha-contragripe-em-cascavel-OkOJE.html> Acesso em 04.06.2020.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

contra o vírus Influenza de forma gratuita a todos os trabalhadores, preferencialmente, com vistas a melhor identificação dos casos sintomáticos de COVID 19;”.

A medida igualmente constou da Recomendação expedida por este órgão à COOPAVEL em 02.abril.2020.

A cooperativa então passou a responder no inquérito civil que cumpriu a medida e disponibilizou a vacina (trivalente) para os empregados por “campanha de adesão”.

Ocorre que na inspeção da VISA ocorrida em 19.05.2020 foi verificada o diminuto número de aplicação de apenas 545 doses:

Obs. Informado que realizaram vacinas da “gripe” em 545 trabalhadores por adesão voluntária.

Este número, de 545 trabalhadores atingidos pela campanha da cooperativa corresponde a aproximadamente 9,5% do seu total de **5.736 empregados** conforme dado informado pela COOPAVEL em 08/04/2020!!

Causa no mínimo estranheza a baixíssima adesão à campanha de vacinação da empresa sendo que **não** foram disponibilizadas doses na rede municipal para este público alvo e mesmo em clínicas particulares de Cascavel a dose possuía o custo aproximado de R\$100,00 e permaneceu por diversos períodos em falta na cidade.

Diante da informação da VISA (noticiando diminuto número de vacinas aplicadas) em cotejo como plano de contingência da empresa, o MPT requisitou à COOPAVEL documentos que comprovassem a **recusa** dos demais trabalhadores no recebimento da vacina. Contudo, **a esta requisição a empresa nada respondeu.**

E) Refeitórios

No plano de contingência apresentado nos autos (última versão de 24.04.2020), verifica-se a não implementação de medidas adequadas de distanciamento interpessoal no refeitório, setor em que é ainda mais grave, pois durante as refeições os trabalhadores encontram-se desprovidos de máscaras de proteção.

Além disso, em violação à Nota Orientativa n. 28 da SESA, de observância obrigatória à cooperativa, quanto aos itens:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- Manter as mesas dispostas de forma a haver **2 (dois) metros de distância** entre os funcionários ou adotar escala de turnos diferenciados para refeição, de modo a evitar aglomeração;

Refeitórios que trabalham com Autosserviço (self service):

- Deve haver funcionário exclusivo na função de fornecer um “k it” com prato, talher, copo, guardanapo, entre outros para cada funcionário que for se alimentar;
- O autosserviço (self service) deve ser readequado de modo que haja **funcionário(s) exclusivo(s) na função de servir os alimentos nos pratos em posse dos que fo rem se alimentar**, havendo assim, contato exclusivo desse(s) funcionário(s) com os utensílios (pegadores e outros utensílios relacionados, cubas com alimentos);
- Os funcionários que estiverem em seu horário de refeição devem higienizar as mãos, organizarem e em filas (**mantendo distanciamento de 2 metros entre si**) e aguardar o fornecimento do “kit”. Não devem encostar em utensílios destinados ao ato de servir os alimentos (de uso exclusivo dos manipuladores designados para a função);

No plano de contingência da COOPAVEL consta:

Na chegada do refeitório, podem haver filas em alguns momentos. Para isso, foram coladas fitas amarelas de demarcação no piso, sendo que entre cada uma há um espaço de, **no mínimo 1,8m**.



Imagem: Sinalização do acesso ao refeitório para fila com espaçamento

Fila para refeitório como disposição lado a lado e que não observa distanciamento de 2 metros



Ausência de distanciamento adequado (2 metros e em momento que o trabalhador não utiliza máscara) e trabalhador se alimentando ainda fazendo uso de luva que utilizou para se servir; ausência de barreiras físicas nas mesas entre trabalhadores.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL



Ausência de pessoa exclusiva para servir

Imagem: Colaborador servindo-se utilizando luvas



Empregados acessando o refeitório, ainda antes de se servir, **já sem máscara**

m: Higienização de mãos para acesso ao refeitório

III – DANO MORAL COLETIVO

Os fatos narrados na presente exordial revelam condutas perpetradas pela ré de **enorme gravidade e repercussão social** que causaram e causam lesão aos interesses de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que não adota medidas eficazes à coibir a exposição de trabalhadores a contaminação do coronavírus (COVID-19), colocando em risco a saúde destes e de toda a população, como restou demonstrado no decorrer desta peça inicial.

Tal conduta requer a compensação pelo **dano moral difuso e coletivo**, com reflexo sobre os valores difusos e coletivos social e juridicamente relevantes, decorrente da violação de interesses coletivos e difusos tutelados pela ordem jurídica vigente, previstas nos **artigos 1º, IV e 13 da Lei 7.347/85**.

Há que se ponderar que a ausência de reparação do dano moral coletivo, sem dúvida, resultaria em um estado de indignação, descrédito e desalento da coletividade para com o sistema político jurídico, refletindo se na sua segurança e tranquilidade, em comprometimento do próprio sentimento de cidadania. Frisa-se que a mera condenação da ré



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

nas “obrigações de fazer” surtirá efeito apenas para o futuro, ficando ela à margem de qualquer sanção pela ofensa já perpetrada ao ordenamento jurídico, bem como ao interesse coletivo dos trabalhadores.

Em face de tais considerações, é que se postula a condenação da ré ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos, tendo como parâmetro: a) a gravidade da conduta; b) a indisposição deliberada e contumaz em descumprir as determinações sanitárias de saúde; c) o grau de culpabilidade; d) a capacidade econômica da ré.

Vale registrar que dados apontados no relatório anual da empresa publicado, em 2016, a Coopavel teve receita histórica, fechando faturamento de **R\$ 2,12 bilhões**, com projeção de aumento para os anos de 2017 e 2018. Nos Relatórios Anuais expedidos pela ré verifica-se que a projeção de aumento para o ano de 2017 por muito pouco não se concretizou, sendo que faturamento de **R\$ 2,108 bilhões**. Para o ano de 2018, o esperado crescimento anunciado já em 2016 veio, sendo o faturamento de mais de **R\$2,51 bilhões**.

Para o ano passado, novamente a COOPAVEL teve mais um ano histórico, atingindo a marca de faturamento de **R\$2,676 bilhões, como publicado pela própria COOPAVEL na Revista 438 (doc. 36)**:



Erroneamente, constou na publicação que os valores seriam em “milhões” quando o correto seriam BILHÕES – o que pode ser facilmente constatado na análise do lucro obtido e no texto da revista que apresenta os dados

E de fato, o ano de 2019 foi um ano excepcional para a Cooperativa que experimentou crescimento de 280%, e lucro de mais de 85 milhões, valor maior que os dois últimos anos somados:

COOPAVEL TEM ANO HISTÓRICO



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

LUCRO



2016	53,8
2017	30,0
2018	22,4
2019	85,2

(em milhões de reais)

CRESCIMENTO DE
280%
NO COMPARATIVO
ENTRE 2018 E 2019

O faturamento da Coopavel em 2019 foi de R\$ 2,67 bilhões. Em 2018 foi de R\$ 2,52 bilhões. Os investimentos cresceram significativamente, chegando a R\$ 113,3 milhões enquanto que em 2018 somaram R\$ 44,5 milhões e em 2017, R\$ 64 milhões. O lucro da cooperativa no exercício de 2019 foi de R\$ 85,2 milhões. E em 2018 atingiu a cifra de R\$ 22,4 milhões. “Esses números demonstram a força de uma cooperativa 100% paranaense”, ressaltou o presidente Dilvo Grolli.

Portanto, considerando o porte da ré, a gravidade da conduta ilegal e o dano moral causado à coletividade, o Ministério Público do Trabalho requer a condenação da ré na obrigação de pagar indenização a título de **DANOS MORAIS COLETIVOS, não inferior a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais)**, a serem revertidos em bens e/ou serviços em benefício de órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos, que desenvolvam, neste último caso, atividades de interesse público, a ser decidido por este DD. Juízo diante da apresentação de projetos, destinatários, obras ou programas pelo Ministério Público do Trabalho, constante nos bancos de dados do *Parquet*, **preferencialmente na área da saúde, para o auxílio às instituições de saúde no combate à COVID-19.**

IV – TUTELA INIBITÓRIA – CARÁTER PREVENTIVO

As pretensões formuladas (ressalvada indenização por dano coletivo) correspondem à tutela inibitória⁴⁵ no âmbito da jurisdição metaindividual, pois voltadas a **impedir a prática, continuação ou repetição do ilícito.** A ação civil pública serve não apenas para a tutela repressiva/reparatória (indenização) dos ilícitos cometidos, **mas também para a tutela preventiva**, mediante a imposição de obrigações voltadas ao futuro (eficácia prospectiva) que garantem a interrupção e desestímulo às práticas ilícitas.

⁴⁵ art. 1º e 5º, XXXV e LVI, CRFB; art. 84 do CDC; e art. 497 do CPC.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Demonstrada a violação das normas trabalhistas que afete a coletividade, cabe ao MPT intervir para evitar que a infração persista ou se repita, impondo sanção coercitiva suficiente para coibir, de uma vez por todas, as infrações cometidas. Sobre a tutela inibitória Leciona José Guilherme Marinoni⁴⁶:

“Para o cabimento da ação inibitória, tenha o direito ameaçado natureza não patrimonial ou patrimonial, é desnecessária a alusão ao dano eventualmente temido, **bastando a demonstração da probabilidade de ocorrência do ato contrário ao direito.**

A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, **ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano.**” *(Grifou-se)*

O objetivo da presente ação civil pública é o de proteger os direitos sociais/fundamentais da coletividade - enfrentando diretamente o ilícito - e evitar novas ocorrências, vale dizer, evitar que trabalhadores atuais e futuros dos réus continuem/voltem a sofrer lesões pela prática do mesmo ilícito desvelado no curso do inquérito civil, ao menos enquanto durarem os efeitos da epidemia da COVID-19.

V – TUTELA DE URGÊNCIA – PEDIDOS LIMINARES – ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Além do sistema integrado de normas mencionado no tópico anterior, aplica-se, igualmente, o disposto nos arts. 294 a 300 do CPC/15, que trata da tutela provisória, instituto de aplicação subsidiária ao processo de trabalho por força do art. 769 da CLT (vide ainda o disposto no art. 3º, VI, da IN n.º 39 do TST⁴⁷).

Pela conjugação dos dispositivos legais acima citados, depreende-se que **o juiz pode conceder liminarmente a tutela de mérito** sempre que for relevante o fundamento da demanda e houver justificado receio da ineficácia do provimento jurisdicional, se concedido somente a final.

⁴⁶ MARINONI, Luiz Guilherme. Curso de Processo Civil, V.2. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

⁴⁷ Instrução Normativa n. 39 do E. TST, editada pela Res. 203/2016 do seu E. Pleno, que estabelece os parâmetros de aplicabilidade do novo CPC na jurisdição trabalhista: Art. 3º Sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas: (...) VI - arts. 294 a 311 (tutela provisória);



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

Com relação ao relevante fundamento da demanda e à urgência expressa no caso, estes decorrem do próprio cenário notório da pandemia, que exige medidas rápidas de prevenção, ainda mais em locais tais como a empresa Ré, **em que trabalham mais de cinco mil e setecentos empregados e que conta com mais de 76 casos confirmados de COVID-19.**

Constata-se também a satisfação do segundo requisito, porquanto se verifica presente macrolesão de interesses e direitos metaindividuais que se protraí no tempo, com fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação aos trabalhadores envolvidos.

Quanto à existência de prova inequívoca, esta resta incontroversa, conforme se verifica da existência de, repita-se, **76 casos confirmados da Covid-19 na empresa ré (atualizados na presente data para 118 casos confirmados)**, e mesmo assim reluta em encontrar situação satisfatória para garantir o distanciamento dos postos de trabalho e adoção de outras medidas preventivas eficazes, ou seja, o **conjunto probatório é suficiente para comprovar a URGÊNCIA da adoção de medidas** que garantam a saúde e segurança dos demais trabalhadores da empresa Ré, devido à irreparabilidade do dano que sobrevirá caso não haja condenação nas obrigações de fazer que constam dos pedidos.

Conforme já dito na presente inicial, a velocidade da propagação da Covid-19 é alarmante, em especial quanto ao efeito **exponencial** da transmissibilidade, mesmo por pessoas assintomáticas, o **que reforça o caráter de urgência e relevância das medidas requeridas.**

Por sua vez, a verossimilhança das alegações se extrai de todo o conjunto probatório, desde a narrativa fática, corroborada pela informação dos casos confirmados até a presente data e demais documentos acostados aos autos.

Repisa-se que a atuação do MPT no caso ocorre em respeito e em defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais indisponíveis, exercendo o Parquet o seu mister previsto na Lei de Ação Civil Pública e no microsistema processual coletivo.

V.1 – Pedidos de tutela antecipada de urgência

Requer-se, portanto, a concessão da **Tutela Provisória de Urgência liminarmente**, sem a oitiva da ré, nos termos do art. 9º do CPC, porquanto presentes seus requisitos previstos nos arts. 294 e 300 do CPC e nos dos artigos 12, da Lei nº 7.347/85 e 84, do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

CDC, sob pena de multa diária de **R\$50.000,00 (cinquenta mil reais)**, por item descumprido e, no caso de descumprimento do Item I, infra, por trabalhador não afastado das atividades, CONDENAR A RÉ, COOPAVEL (FRIAVES E FRISUÍNOS), ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer/não fazer:

I. **PROMOVER o imediato afastamento**, sem prejuízo da remuneração, **de todos os seus empregados e trabalhadores terceirizados** do estabelecimento pelo período mínimo de **14 dias**, orientando para que permaneçam em isolamento social. **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: Segregação inicial dos empregados por grupos: 1- Casos confirmados para COVID-19; 2- Casos suspeitos (portadores de síndrome gripal e/ou sintomas respiratórios não testados); 3- Contactantes assintomáticos de casos confirmados (rastreados conforme contato e período preconizado pela OMS); 4- Assintomáticos não contactantes. Realizar, ainda, 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 2 e 3.

Passo 2: Testagem e manejo sugerido, considerando que os sintomas poderão surgir durante o período de afastamento.

Grupo 1 – 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 2 – 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 (por exemplo: anosmia); e Portadores de sintomas respiratórios



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

não contactantes de casos confirmados, sem definição de síndrome gripal sem sintomas sugestivos de COVID-19:

a) Se o início dos sintomas tiver ocorrido em período menor do que 3 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 resultado negativo e assintomático há pelo menos 72 horas.

a.2.1) Se positivo o teste sorológico, observar:

- **IGG e IGM negativos:** Retornar ao trabalho se assintomático por 72 horas.

- **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:** Retornar ao trabalho desde que esteja há, no mínimo, 72 horas assintomático.

b) Se o início dos sintomas tiver ocorrido há mais de 3 dias, realizar teste sorológico no 10º dia, se **negativo** o teste rápido, confirmar o teste por RT-PCR (com coleta conjunta nasal e de orofaringe), sequencial com intervalo de 24 horas entre uma coleta e outra.

b.1) Se positivo o RT-PCR, 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

b.2) Se negativo o RT-PCR, retornar ao trabalho se assintomático por 72 horas.

c) Se o início dos sintomas tiver ocorrido há mais de 3 dias, realizar teste sorológico no 10º dia, 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.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- **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.

Grupo 3 – Contactantes assintomáticos de casos confirmados.

a) Caso 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 exames negativos e assintomático há pelo menos 72 horas. Caso positivo (qualquer deles), manter afastamento por 14 dias a contar da data do exame, e 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. Retorno ao trabalho caso ambos exames negativos e 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 dos restante dos trabalhadores, conforme triagem): realizar teste sorológico e proceder conforme o resultado:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

- **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.

I.1 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).

I.2. 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.

I.3 Garantir que todo o procedimento de testagem seja acompanhado pela Secretaria Municipal de Saúde de Cascavel, CEREST/Cascavel e/ou Coordenadoria Regional de Saúde (10ª Regional de Saúde);

I.4 Ao final do procedimento de testagem, **apresentar** os resultados dos exames, bem como relatório técnico, elaborado por profissional habilitado, que descreva os procedimentos adotados para testagem, sumeie resultados encontrados, e os avalie, indicando, para cada caso, se há necessidade de realização de testes adicionais para confirmação dos resultados.

II. Independentemente do pedido I *supra*, o qual tem eficácia temporal limitada, requer a condenação da empresa a:

1. Adotar medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição indevida ao risco de contágio dos trabalhadores próprios ou terceirizados, por COVID-19, no ambiente de trabalho, e assim, também a propagação dos casos para a população em geral, para tanto, considerar, como primeira medida de contenção a partir do crescimento dos casos de contaminação na Unidade, a viabilidade de isolamento social dos trabalhadores, podendo adotar medidas como interrupção do contrato de trabalho; concessão de férias coletivas, integrais ou parciais; suspensão dos contratos de trabalho (*lay off*), suspensão do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

contrato de trabalho para fins de qualificação (art. 476-A da CLT); dentre outras medidas aptas a garantir o isolamento social, de forma escalonada por turnos e/ou unidades, sempre mediante garantia de renda e salário aos trabalhadores, realizando a implementação destas medidas com a preservação da essencial continuidade da atividade para o abastecimento de alimentos.

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

3. Reorganizar, escalonar e modular, os horários de entradas e saídas, o acesso e interior dos vestiários, e os horários de refeições, de modo a evitar - de todas as maneiras - contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadores, garantindo-se que os trabalhadores se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 1,80 metro uns dos outros, além de garantir o fornecimento de máscaras faciais, estas conforme os critérios técnicos do pedido 5.

3.1 O mesmo distanciamento deverá ser observado nos períodos de locomoção de trabalhadores, troca de turnos, assim como durante a saída e gozo de pausas térmicas e psicofisiológicas.

4. Garantir que as sistemáticas de controle de jornada, de monitoramento da saúde e de entradas, saídas em vestiários e refeitórios não sejam aptas a submeter os trabalhadores a possíveis aglomerações, devendo a empresa garantir a realização de filas que preservem distância de, no mínimo, 1,8 metro entre trabalhadores, além de garantir o fornecimento de máscaras faciais, estas conforme os critérios técnicos do pedido 5.

4.1 Alterar o registro de ponto dos empregados que o façam por meio de biometria substituindo-o por aproximação de cartão e/ou crachá.

5. Organizar a prestação e trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente: a) seja adotada distância não inferior a 1,80 metro entre empregados, salvo norma sanitária local que exija distanciamento maior; b) sejam implantados anteparos físicos entre os postos de trabalho; c) sejam fornecidas face shield (máscaras faciais de acetato) aliadas à demarcação dos postos de trabalho; e d) sejam fornecidas máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma.

6. **Garantir**, nas atividades incompatíveis com o home office, a dispensa remunerada dos trabalhadores que compõem o grupo de risco, em conformidade aos critérios adotados pela OMS, quais sejam: adultos com mais de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes, indígenas e pessoas com doenças preexistentes (hipertensão arterial, diabetes, doença cardíaca, doença pulmonar, neoplasias, transplantados, uso de imunossupressores).

6.1. **Implantar** mecanismo de identificação de trabalhadores pertencentes ao grupo de risco e presença de morbidades pré-existentes, considerando, além da declaração do trabalhador, as informações previstas nos prontuários Médicos e as situações verificadas em avaliações médicas junto a empresa, afastando os que se enquadrarem nessa categoria.

7. **Abster-se**, durante o período de reconhecimento da pandemia, de programar abates extras ou submeter os trabalhadores à prestação de horas extraordinárias.

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

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

8. Adotar os seguintes procedimentos de vigilância e busca ativa:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

a) **Realizar** busca ativa diária, em todos os turnos de trabalho, em trabalhadores, terceirizados, prestadores de serviços e visitantes com sintomas compatíveis com a síndrome gripal (febre, tosse, coriza, dor de garganta e dificuldade respiratória), buscando, ainda, identificar contato com casos suspeitos ou confirmados da doença no raio de 1,5m e/ou ambiente domiciliar.

b) **Implantar** protocolo para comunicação, identificação e afastamento de trabalhadores com sintomas da COVID-19 antes do embarque no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador, de maneira a impedir o embarque de pessoas sintomáticas, incluindo eventuais terceirizados da empresa de fretamento.

c) **Garantir** o imediato afastamento dos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, até a realização de exame específicos, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias e/ou pelo período mínimo de 14 dias, bem como de todos aqueles que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, ainda que assintomáticos, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, transporte, até a não confirmação da contaminação.

d) **Garantir** que o atendimento ambulatorial de casos de síndrome gripal ou suspeitos de COVID-19 sejam realizados em local separado dos demais atendimentos, fornecendo-se máscara cirúrgica ou PFF2 a todos os trabalhadores a partir da chegada no ambulatório.

e) **Impedir** o retorno de trabalhadores quando ainda sintomáticos ou em período anterior ao previsto em atestado médico, salvo resultado negativo em teste realizado para detecção da COVID-19, desde que, nesse último caso, quando assintomático por, no mínimo, 72 horas.

f) **Orientar** os trabalhadores afastados sobre as medidas de isolamento e os procedimentos a serem seguidos, mantendo registro atualizado do acompanhamento de todos os trabalhadores afastados (nome, setor, turno, data de afastamento etc.);

g) **Monitorar**, durante o período de afastamento do trabalho, os casos de síndromes gripais, suspeitos ou confirmados de COVID-19, conforme o preconizado pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria Estadual de Saúde.

h) **Registrar** os afastamentos por síndrome gripal, bem como os resultados de testes aplicados para identificação da COVID-19, independentemente do resultado, no respectivo Prontuário Médico do Empregados, observando-se a necessidade de registro das CIDs específicas: U07.1 - Infecção pelo novo Coronavírus (COVID-19); B34.2 - Infecção por coronavírus de localização não especificada; e J11 - Síndrome Gripal inespecífica.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

i) **Notificar** todo caso de síndrome gripal, suspeito de COVID-19 ou confirmado no sistema eSUS-Notifica (<https://notifica.saude.gov.br>) e informar o resultado de todos os testes no campo específico, independentemente do resultado.

j) **Notificar** todo o caso de Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG) hospitalizado, bem como os óbitos por SRAG, independentemente de hospitalização, no Sistema SIVEP-Gripe.

k) **Comunicar** ao Ministério Público do Trabalho todos os casos notificados nos Sistemas e-SUS-Notifica e SIVEP-Gripe.

9. **Medidas de rastreamento:** **Implantar** medidas de rastreabilidade de trabalhadores, sejam elas individuais ou, quando inviável, coletivas, nos pontos de contato do setor produtivo, refeitório, vestiários, salas de pausa, transporte, a fim de facilitar a identificação de contactantes em casos de suspeita ou confirmação de COVID-19.

10. **Triagem periódica:** Desenvolver procedimentos de triagem detalhada e específica de trabalhadores, mediante articulação com a Vigilância em Saúde do Município, quando houver disponibilidade, a serem realizados, no mínimo, a cada 7 dias úteis, de forma complementar à busca ativa diária, de forma a garantir avaliação médica individual dos casos selecionados como suspeitos, anamnese dirigida à identificação de sintomas e eventuais contatos com casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 no raio de 1,5m e promover-se o afastamento preventivo de trabalhadores até testagem e/ou pelo período mínimo de 14 dias.

11. **Disponibilizar** testes moleculares ou sorológicos aos empregados que forem enquadrados como casos suspeitos ou prováveis de doença pelo novo coronavírus (COVID19), a partir de indicação de médico da empresa ou de médicos não vinculados a empresa (do SUS ou particulares), devendo-se considerar para a eleição do método mais adequado, o período de contato com caso suspeito ou de início de sintomas e para a interpretação dos resultados as instruções de bula, devendo-se repetir o teste se necessário.

12. **Implantar** rotina de testagem rápida sorológica (IGG/IGM), associada ao teste molecular RT-PCR conforme o caso, em trabalhadores que mantiverem rotina de trabalho presencial e desempenhem atividades em ambientes compartilhados, com vistas à adoção de estratégias de monitoramento, controle da cadeia de transmissão e redução de impacto,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

observados os critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria Estadual de Saúde, bem como o protocolo instituído no item I do pedido da exordial.

12.1. 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).

12.2. 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.

12.3 Ao final de cada procedimento de testagem, **apresentar** os resultados dos exames, bem como relatório técnico, elaborado por profissional habilitado, que descreva os procedimentos adotados para testagem, summarize resultados encontrados, e os avalie.

13. Disponibilizar água potável para os trabalhadores, proibindo a utilização de bebedouros que possibilitem o contato de boca e mãos com o dispensador e botão de acionamento;

14. Higienizar, nas trocas de turno e antes dos rodízios das funções, durante o período de funcionamento as áreas de grande circulação de pessoas e as superfícies de toque (cadeiras, maçanetas, portas, corrimão, apoios em geral e objetos afins), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias.

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

16. Eliminar os secadores automáticos de mãos, substituindo-os por toalhas de papel, sendo **proibida** a utilização de toalhas de uso coletivo.

17. Assegurar que o transporte seja realizado com, no máximo, 50% da capacidade de passageiros sentados simultaneamente em ônibus fretados, garantindo-se que a



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

circulação ocorra com janelas e/ou alçapão abertos e/ou quando equipado com ar condicionado que o sistema não esteja no modo de recirculação de ar, sem prejuízo do fornecimento de máscaras faciais

18. Garantir a completa sanitização dos ônibus fretados para transporte de trabalhadores ao final de cada viagem, preferencialmente com hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária) ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias.

19. ÁREAS DE VIVÊNCIA – Nas áreas de vivência, deverá:

a) Garantir que os refeitórios, vestiários e as salas de pausa sejam submetidas a limpeza e desinfecção a cada troca de grupos em gozo de pausas, mediante uso álcool 70% (setenta por cento) ou hipoclorito de sódio 0,1% (água sanitária), ou outro desinfetante indicado para este fim, observando o procedimento operacional padrão definido pelas autoridades sanitárias;

b) Disponibilizar armários individuais com dimensões que estejam de acordo com o disposto na NR-24, de forma a viabilizar o armazenamento seguro e desprovido de riscos de contaminação de EPIs e itens de uso pessoal;

c) Disponibilizar bancos ou locais para que os trabalhadores apoiem seus pertences nos vestiários, a fim de evitar que sejam depositados no solo, com grave risco de contaminação;

d) Realizar o distanciamento das mesas do restaurante e garantir que durante o seu uso os trabalhadores mantenham distância de, no mínimo, 2 metros entre si, organizando-se os assentos de forma alternada para que não sejam fixados ao lado e/ou a frente uns dos outros e **instalar** barreiras físicas constituídas de material impermeável sobre as mesas dos refeitórios com altura de, no mínimo, 1,5m;

e) Substituir os sistemas de autosserviço de buffet, utilizando porções individualizadas ou trabalhadores(s) específico(s) para servir todos os usuários do refeitório, orientando os trabalhadores para que mantenham, em filas, distância de 2 metros entre si, dotados de máscaras faciais até o final do processo;

f) Retirar os dispenser de temperos (azeite, vinagre, molhos), saleiros e farinheiras, bem como os porta-guardanapos, de uso compartilhado;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

20. SESMT - **Adotar**, no mínimo, as seguintes medidas de prevenção e planos de trabalho no âmbito do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa:

a) **Dimensionar** corretamente o SESMT, com vistas, no mínimo, ao atendimento integral do disposto na NR-04;

b) **Garantir**, a seus empregados, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades sanitárias nacionais, de acordo com as orientações mais atualizadas, como o uso de Máscaras: **1) Máscaras cirúrgicas com elemento filtrante**: profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a paciente suspeito ou confirmado; profissionais responsáveis pela pré-triagem; trabalhadores da lavanderia (área suja) e que realizam atividades de limpeza em sanitários e áreas de vivências; **2) Respirador particulado (tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3)**: durante a realização de procedimentos em pacientes com infecção suspeita ou confirmada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que possam gerar aerossóis, como por exemplo, procedimentos que induzem a tosse, coleta invasiva de amostras, pipetas, tubos de agitação ou vórtice, enchimento com seringa, centrifugação, intubação ou aspiração traqueal, ventilação invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, indução de escarro, coletas de amostras nasotraqueais; **3) Para todos os demais trabalhadores, com exceção da indicação de máscara que garanta maior fator de proteção prevista no PPRA**: máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma;

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

c.1) **Disponibilizar** aos empregados embalagem para a guarda dos respiradores e máscaras reutilizáveis dotada de mecanismo de fechamento (zíper, zip lock ou outros).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

d) **Implantar** protocolo e realizar treinamento referente à colocação, retirada, higienização, guarda, reutilização ou não, e tempo de utilização de equipamentos de proteção individual, compreendendo a cientificação dos riscos decorrentes de sua não utilização.

d.1) **Implantar** medidas de prevenção adicionais, tais como a higienização das mãos com água e sabonete líquido ou preparação alcoólica, antes e após a utilização das máscaras, devendo ser garantido o fornecimento de tais insumos, assim como o treinamento adequado para que o procedimento seja realizado de forma eficaz;

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

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

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

g.1) **Garantir** que os trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, sejam atendidos em sala própria e isolada, bem arejada, sem ar condicionado, adotando os protocolos de segurança instituídos pelo Ministério da Saúde para o enfrentamento da COVID-19.

h) **Garantir** a articulação entre o SESMT e a Rede de Serviços Públicos de Atenção à Saúde e Vigilância Epidemiológica do Município, com vistas ao aprimoramento da detecção de possíveis casos suspeitos nos serviços de saúde, bem como obter de modo preciso as diretrizes do Ministério da Saúde e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde;

i) **Encaminhar** aos Municípios de residência dos trabalhadores listagem empregados que prestam serviços na empresa e rotas de transporte fretado, com vistas a viabilizar monitoramento dos empregados e desenvolvimento de estratégias de saúde pública em cada localidade;

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

j.1) Em caso de necessidade de treinamentos legais devido a criticidade da tarefa que não sejam passíveis de realização de forma remota, a empresa deverá garantir que sejam realizados em ambiente ventilado naturalmente e que seja mantido distanciamento mínimo de



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

1,80m entre os trabalhadores, além da adoção das demais medidas previstas neste termo de compromisso, inclusive fornecimento de máscaras faciais.

21. Adotar as seguintes medidas com vistas a garantir ambiente adequadamente ventilados e arejados, considerando a possibilidade de contato direto e por gotículas no ambiente da COVID-19:

21.1 Ambientes artificialmente frios

a) **Privilegiar**, em sendo possível e com espaço adequado, a fruição de pausas psicofisiológicas e térmicas em ambientes externos arejados ou em salas e ambientes não artificialmente refrigerados, de forma a evitar a presença de aglomeração de trabalhadores em ambientes com baixa taxa de renovação de ar.

b) Quando impossível o atendimento do item anterior, **garantir** a fruição de pausas térmicas e psicofisiológicas em salas ou corredores que possuam exaustão forçada ou alimentação direta de ar externo.

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

d) **Manter** ligados, quando possível durante a jornada laboral, e obrigatoriamente durante o período de higienização, os exaustores existentes nos ambientes refrigerados, atendendo os parâmetros de temperatura setorial determinados pelo MAPA, visando aumentar a taxa de renovação de ar.

e) **Manter**, atendidos os critérios técnicos do SIF, as aberturas de entrada de ventilação natural (portas de corredores, aberturas de nórias e esteiras, dentre outras) nos ambientes artificialmente frios, abertas e desobstruídas, visando aumentar a taxa de renovação de ar.

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

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

21.2 Ambiente administrativos

a) **Providenciar** a instalação de filtros de alta eficiência;

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

22. Garantir a reavaliação das medidas ora previstas, de forma periódica e sistematicamente, diante de novas evidências ou recomendações das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais, bem como da Organização Mundial de Saúde, tendo em vista o desenvolvimento de conhecimento científico e situação em evolução, para garantir que o nível de resposta seja ativado e as medidas correspondentes sejam adotadas.

22.1. Providência idêntica deverá ser adotada, mediante a previsão e adoção de medidas de mitigação da transmissão imediatamente em caso de confirmação da COVID-19 na Unidade respectiva.

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

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

25. Aceitar a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas da COVID 19, desde que posteriormente no período de 48 horas o empregado encaminhe por meio eletrônico o atestado médico respectivo e, então, se devidamente prescrito pelo médico e permitir/promover o afastamento do local de trabalho e o trabalho à distância, se compatível com a atividade, como medida de prevenção da saúde pública e como medida de redução à procura de serviços hospitalares, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020.

25.1. A negativa somente poderá ocorrer mediante a devida fundamentação e a emissão de outro atestado pelo médico da empresa, nos termos da Resolução 2183/2018 do Conselho Federal de Medicina, ficando a empresa **cientificada** que, nos termos e observados os requisitos do art. 3º, §1º da Portaria GM n. 454, de 20/03/2020, “o atestado emitido pelo profissional médico que determina a medida de isolamento será estendido às pessoas que residam no mesmo endereço, para todos os fins, incluindo o disposto no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”.

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

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

27. Implementar, de forma integrada com a empresa prestadora de serviços, todas as medidas de prevenção ora recomendadas, de forma a garantir-se o mesmo nível de proteção a todos os trabalhadores do estabelecimento, considerando-se a responsabilidade direta de o contratante de serviços terceirizados “garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências” (art. 5-A, § 3º da Lei 6019/74 c/c itens 5.48 e 5.49 da NR-05, item 9.6.3 da NR-09 e item 32.11.4 da NR-32).

27.1. Advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

(SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante, quando do diagnóstico de trabalhador com a doença COVID-19.

28. Permitir o amplo acesso às dependências das unidades das autoridades sanitárias federal, estaduais e municipais com o escopo de fiscalizar as medidas legais atinentes ao contágio da COVID-19, bem como garantir a periódica vistoria para aferir a eficácia dos planos de contingenciamento, e das medidas recomendadas, devendo adotar todas as medidas técnicas indicadas pelas autoridades por ocasião das inspeções, desde que baseadas em normas sanitárias.

VI – PEDIDOS DEFINITIVOS

Diante de todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho **requer** a procedência dos pedidos da presente ação civil pública, no sentido de:

I) em caráter definitivo, condenar a empresa ré nas obrigações de fazer e não fazer especificadas acima, confirmando a antecipação de tutela, caso deferida;

II) condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em valor não inferior a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Requer ainda o MPT a **cominação de multa diária** (*astreintes*) no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), diariamente e para cada uma das obrigações elencadas, caso descumpridas, valores estes que deverão ser corrigidos pelos mesmos índices aplicados pela Justiça do Trabalho, a partir da data do ajuizamento desta ação, sendo esses valores reversíveis em favor de entidade(s) ou projeto(s) social(ais) da região a ser especificados em liquidação por este Ministério Público do Trabalho, preferencialmente na área da saúde, para o auxílio às instituições de saúde no combate à COVID-19.

VII – REQUERIMENTOS FINAIS

Requer, por fim:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

I. a **citação da ré**, para, querendo, responder aos termos da presente ação, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia, prosseguido o regular processamento do feito, julgando-se, ao final, procedentes todos os pedidos formulados;

II. a intimação pessoal, conforme asseguram o artigo 180 c/c o artigo 183, § 1º, ambos do novo CPC/2015, o artigo 18, inciso II, alínea "h", da Lei Complementar nº 75/93, e o artigo 19 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

III. a produção de prova documental suplementar, testemunhal, depoimento pessoal do representante legal da ré, pericial e inspeção judicial e todas as demais necessárias ao esclarecimento das questões debatidas;

IV. a isenção de despesas processuais, nos termos do artigo 18 da Lei nº 7.347/85, artigo 87 do CDC e artigo 790-A, inciso II, da CLT;

V. a condenação da ré ao pagamento das custas processuais e demais cominações legais;

VI. a prioridade à tramitação e ao julgamento da presente ação, conforme Recomendação Conjunta nº 1/GPCGIT, de 3 de maio de 2011, expedida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

VII. a expedição de ofício à Secretaria de Saúde do Estado do Paraná, para fins do art. 37º da Resolução 632/2020;

VIII. a expedição de Ofício à Vigilância Sanitária do Município a fim de que acompanhe a implementação das medidas que vierem a ser deferidas, bem como garanta, nos termos do art. 3º da Portaria 356 do Ministério da Saúde, o isolamento dos trabalhadores que eventualmente venham a ser afastados até o término da investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local;

IX. a expedição de Ofício à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia a fim de que acompanhe a implementação das medidas que vierem a ser deferidas;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CASCAVEL

X. a transferência à autoridade judiciária do caráter sigiloso com relação a documentos anexos que contenham nomes de pacientes, com vistas à preservação da intimidade destes, motivo pelo qual, nesta peça inicial (não sigilosa) os nomes foram omitidos.

Atribui-se à presente causa o valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Nestes termos, pede deferimento.

Cascavel, em 05 de junho de 2020.

PRISCILA LOPES PONTINHA ROMANELLI
Procuradora do Trabalho

LINCOLN ROBERTO NOBREGA CORDEIRO
Procurador do Trabalho
Vice-Gerente Nacional do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho nos
Frigoríficos