

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-159-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos positivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correção parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A SAÚDE DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE ABATE DE CARNES E A PREVENÇÃO, CONTROLE E MITIGAÇÃO DOS RISCOS DE TRANSMISSÃO DA COVID-19

WORKER HEALTH IN THE MEAT SLAUGHTER INDUSTRY AND THE PREVENTION, CONTROL AND MITIGATION OF COVID-19 TRANSMISSION RISKS

**Márcia Assumpção Lima Momm
Viviane Coêlho de Séllos Knoerr
Flavia Piva Almeida Leite**

Resumo

O objeto do presente artigo é abordar a proteção à saúde do trabalhador em indústria de abate e processamento de carnes durante a pandemia da covid-19, como um direito fundamental, devendo ser observado rigorosamente pela empresa quanto pelo Estado, em sua atividade de regulação e fiscalização. Para tanto, procuramos investigar em que medida a integridade física do trabalhador na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios deve ser salvaguardada no período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador, Proteção, Covid-19, Direito fundamental, Indústria de abate e processamento de carnes

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to address the protection of workers' health in slaughter and meat processing industry during the covid-19 pandemic, as a fundamental right, which must be strictly observed by the company and by the State, in its regulation and inspection activity. To this end, we seek to investigate the extent to which the physical integrity of the worker in the slaughter and processing industry of meat and meat products intended for human consumption and dairy products must be safeguarded in the period of coping with the public health emergency of international importance arising from the coronavirus.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Worker's health, Protection, Covid-19, Fundamental right, Slaughter and meat processing industry

1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores do setor de indústrias de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios foram seriamente afetados com a pandemia da covid-19, em face das características da organização do trabalho e do meio ambiente de trabalho que favorecem a propagação do novo coronavírus.

A organização do trabalho em frigoríficos caracterizada pelo trabalho em ambiente artificialmente refrigerado com baixas temperaturas, em ritmo intenso com trabalhadores muito próximos nas esteiras, dentre outras situações, cumula inúmeros fatores de risco à saúde humana e ao contágio do coronavírus, razão pela qual urge a necessidade de adoção de medidas para conter o surto da covid-19 e proteger a saúde dos trabalhadores.

A atividade de produção de alimentos foi considerada essencial pelo Decreto n. 10.282/2020, devido a este fato, o funcionamento dos frigoríficos, considerados indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, não fora interrompido.

No Brasil, o setor emprega mais de 500 mil trabalhadores, tornando-se uma das atividades econômicas que mais geraram adoecimentos e afastamentos pela covid-19.

O objeto central do artigo é a preservação da saúde do trabalhador em frigoríficos durante a pandemia da covid-19, como um direito humano inviolável, devendo ser observado rigorosamente pela empresa quanto pelo Estado, em sua atividade de regulação e fiscalização.

A presente pesquisa, desenvolvida com método dedutivo, busca investigar em que medida a integridade física do trabalhador na indústria de abate e processamento de carnes deve ser salvaguardada durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

O artigo tem como escopo contribuir para reflexão sobre a importância da prevenção, controle e mitigação da transmissão da covid-19 no setor. Para esse fim, nas diversas fases da pesquisa, foram acionadas as técnicas de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial.

A estrutura do artigo foi desenvolvida em dois capítulos, o primeiro dedicado à covid-19 e os direitos fundamentais, com análise das recomendações da Organização Mundial da Saúde, da Organização Internacional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho indispensáveis para enfrentamento da pandemia em matéria de segurança e saúde do trabalho, e o segundo dedicado aos fundamentos e procedimentos de proteção à saúde dos trabalhadores em frigoríficos no Brasil.

2 A COVID-19 NO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A covid-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020 como uma pandemia (OPAS, 2020), está repercutindo em vários países e regiões do mundo, incluindo o Brasil, em esferas sanitárias, políticas, econômicas, envolvendo o mundo do trabalho.

A covid-19 é uma doença infecciosa causada por um novo vírus chamado SARS-CoV-2, conhecido como coronavírus (OPAS, 2020). Os sintomas da covid-19, geralmente, são: febre, tosse seca, dor de cabeça, cansaço, falta de ar etc., podendo variar de muito leves a graves. Algumas pessoas ficam tão doentes que precisam ser internadas no hospital e algumas pessoas morrem devido à doença.

O que sabemos sobre o vírus e como se espalha está evoluindo à medida que os especialistas estudam mais sobre o coronavírus. Contudo, sabe-se até o momento que o novo vírus se espalha principalmente de pessoa para pessoa, em determinada distância – na faixa de um metro –, através de gotículas respiratórias produzidas quando uma pessoa infectada tosse, espirra ou fala.

Foram confirmados no mundo 21.989.366 casos de covid-19 e 775.893 mortes até 19 de agosto de 2020. Na região das Américas são 11.758.006 casos confirmados, sendo que 422.311 são de óbitos (OPAS, 2020).

Para conter o avanço da covid-19 tem sido adotada várias ações e medidas a fim de mitigar os impactos de ordem sanitária, como isolamento, quarentena e distanciamento social, com consequências econômicas e sociais, atingindo empresas e trabalhadores, com perda de produtividade, absenteísmo, custos trabalhistas e de Seguridade Social.

Alguns trabalhadores podem estar em maior risco de contágio, incluindo idosos e pessoas de qualquer idade com comorbidades, como doença cardiovascular ou diabetes, doença pulmonar crônica, câncer, doença cerebrovascular e imunossupressão (OPAS, 2020), denominados de grupo de risco.

Outro grupo com alto índice de contaminação pela covid-19 são os trabalhadores do setor de indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios, posto que são expostos ao vírus nos seus ambientes de trabalho, dadas suas características intrínsecas, propícias para disseminação do vírus causador da covid-19 (MPT, 2020), em razão da elevada concentração de trabalhadores em ambientes fechados, com baixa taxa de renovação de ar, baixas temperaturas, umidade e com diversos postos de

trabalho que não observam o distanciamento mínimo apto a viabilizar segurança durante a prestação de serviços, como os refeitórios, os vestiários e as salas para pausas psicofisiológicas (MOTA, 2020).

A atividade de produção de alimentos, considerada essencial pelo Decreto n. 10.282/2020, que regulamentou a Lei n. 13.979/2020¹, não teve o seu funcionamento interrompido durante a pandemia da covid-19, pois fora considerada indispensável ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

É imperioso refletir sobre a proteção à integridade física destes trabalhadores, considerando a alta incidência da doença no setor. Segundo Barros (2017, p. 692), a “integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador”.

Todo cidadão, trabalhador ou não, faz jus a proteção à sua vida, saúde, segurança e ao meio ambiente de trabalho saudável, nos termos dos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), direitos humanos fundamentais a uma vida digna, devendo ser responsabilidade do Estado e das empresas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) apregoa em seu Artigo III que “todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal” e em seu Artigo XXV, 1, que “todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar [...]”.

A promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, deve ser efetivado por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho, em observância ao art. 7º, XXII, da CRFB, objeto do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, instituído pelo Decreto n. 7.062/2011.

Além disso, o art. 225 da CRFB determina que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público, entre outros, controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio

¹ A Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm, foi a primeira lei editada com medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

ambiente; e promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente.

Segundo Brito Filho (2019, p. 313/314),

entende-se, portanto, quando tratamos de meio ambiente de trabalho, que o direito ambiental e do direito do trabalho não só se interceptam, como comportam, com relação ao seu destinatário final (o homem), objetivos símiles. Buscam ambos a melhoria do bem-estar do homem-trabalhador e a estabilidade do processo produtivo.

Nas palavras de Cassar (2018, p. 964)

É fato que se a Constituição assegura ao trabalhador o direito à saúde, e determina que se estabeleça um meio ambiente equilibrado e saudável, logo, para o atingimento da plenitude da saúde ao trabalhador, há que se exigir também a higidez e equilíbrio no meio ambiente do trabalho, porquanto não se alcançaria qualidade de vida do trabalhador sem a correspondente qualidade no seu ambiente.

A garantia ao direito à vida, à saúde e ao meio ambiente de trabalho seguro, tratam-se de direitos básicos fundamentais, tendo como princípio essencial a dignidade da pessoa humana, contida no art. 1º, III, da CRFB, que implica na efetivação, por parte do Estado, dos empregadores e trabalhadores, dos princípios da prevenção e da precaução com a eliminação e/ou a redução de riscos de danos à integridade física do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

O sentido dos direitos humanos, segundo Silva (2018, p. 40) “é a defesa da dignidade humana, como se tem procurado ressaltar, dignidade esta que se manifesta na corporcidade (vida e saúde) e na liberdade”.

Já Bezerra Leite (2020, p. 57), citando Carlos Alberto Bittar, define como direito de personalidade

[...] os direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos ao homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos.

Nessa esteira, à vida do trabalhador, que engloba à integridade física, psíquica e moral, deve ser protegida, sob pena de lesão ao direito de personalidade. Assim, o trabalhador não pode ser exposto a risco à sua segurança pessoal ou a agentes agressivos à sua saúde, nem em

tempo de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus.

Sob a perspectiva das relações de emprego, a questão da covid-19 nos frigoríficos coloca em jogo direitos fundamentais que devem ser protegidos, como o direito à saúde e à vida, tornando-se urgente a definição de políticas a serem adotadas pelo Governo e entidades que de fato tornem efetivo o exercício desses direitos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), como ilustra Cassar (2018, p. 960), “tem por foco promover a uniformização internacional do Direito do Trabalho, proporcionando a evolução das normas protetivas do trabalhador com alcance na justiça social e na dignidade do trabalho”, e neste papel, dispõe de inúmeras Convenções sobre saúde e segurança do trabalho, que podem ser adaptadas para aplicação durante a pandemia. Em especial, destaca-se a Convenção n. 155, ratificada no Brasil em 1992, aplicável a todas as áreas de atividade econômica e, que estabelece que todo Estado 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.

Como denota Ariano (2020, p. 50), em relação à Convenção n. 155 da OIT, que seu “fundamento essencial é o princípio da prevenção e a obrigação dos Estados de criação, manutenção e contínua atualização de políticas públicas de saúde e segurança dos trabalhadores no mesmo patamar das obrigações dos empregadores”.

A Convenção n. 155 da OIT, em seu art. 16, dispõe que deve ser exigido dos empregadores a garantia de que: os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores; os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

Em nosso ordenamento jurídico, as regras quanto à segurança e saúde no trabalho estão contidas no art. 154 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452/1943, e nas Normas Regulamentadoras (NRs), aprovadas pela Portaria n. 3.214/1978.

Consoante o art. 157 da CLT, compete às empresas, entre outras medidas, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho

ou doenças ocupacionais. Os trabalhadores também devem observar as normas de segurança e saúde no trabalho e as instruções da empresa, bem como, devem colaborar com a empresa na aplicação destas normas.

Nesse diapasão, é dever de todos, Estado e empregadores, implementarem de forma concreta medidas de prevenção e proteção à vida e à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho, a fim de dar efetividade a esses direitos fundamentais.

A prevenção e a precaução, consoante Ariano (2020, p. 54), são subprincípios do direito à saúde e traduzem-se:

O princípio da precaução estabelece que sempre que houver perigo de algum dano grave e irreversível, a incerteza de que haverá o evento não pode eximir os agentes de responsabilidade ou impedir que se tomem todas as medidas necessárias para evitá-lo, diante da prevalência do interesse social e necessidade de manutenção de meio ambiente saudável. Assim, enquanto a prevenção se volta para o risco direto e previsível, a precaução se dirige à eliminação do risco potencial, atribuindo a responsabilidade em fazer investimentos para evitar eventual dano ao poluidor, bem como em caso de ocorrência do dano, atribuir a ele o ônus da prova.

Nas lições de Barros (2017, p. 693), o empregado é o objeto desta proteção,

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho. O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado. A falta de saúde do empregado gera a incapacidade, e se decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é uma técnica utilizada para reparar o dano e proteger a incapacidade, independentemente de seguro contra acidente feito por ele (art. 7º, XXVIII, da Constituição).

A fim de garantir este direito humano fundamental as empresas, precipuamente os frigoríficos, precisam adotar ações estratégicas destinadas a proteger os trabalhadores da disseminação do coronavírus no interior dos frigoríficos.

2.1 RECOMENDAÇÃO DA OMS E DA OIT SOBRE A COVID-19

As evidências disponíveis atualmente apontam que a propagação da covid-19 se espalha por contado direto ou próximo de pessoas infectadas, mesmo que assintomáticas – na faixa de um metro –, através de secreções ou gotículas respiratórias expelidas por meio de tosse, espirro, fala ou canto. Mas também pode ser transmitido de forma indireta quando uma pessoa

toca em uma superfície ou objeto com o vírus e, em seguida, toca em sua própria boca, nariz ou olhos.

Para evitar o contato com essas gotículas, a OMS vem orientando o distanciamento social, no qual as pessoas devem se manter a pelo menos 1 metro de distância das outras e a prática de higiene respiratória e das mãos. Quando o distanciamento social não é possível, o uso de máscara apropriada também é uma medida importante para proteção (OPAS, 2020).

A propagação da covid-19 ocorre em alguns ambientes fechados, como restaurantes e locais de culto religioso, ou ambientes de trabalho. Uma em cada seis pessoas infectadas por covid-19 fica gravemente doente e desenvolve dificuldade de respirar. As pessoas do grupo de risco, podem ficar gravemente doentes e vir a falecer (OPAS, 2020).

Atenta a essas circunstâncias, a OMS, em conjunto com a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) recomendam as seguintes medidas de ordem geral para impedir a transmissão da covid-19, que se aplicam a todos os locais de trabalho e a todas as pessoas no local de trabalho (OPAS1, 2020): lavagem das mãos com água e sabão ou desinfetante para as mãos à base de álcool; higiene respiratória (como cobrir a tosse); distanciamento físico de pelo menos um metro ou mais (de acordo com as recomendações nacionais); uso de máscaras onde o distanciamento físico não é possível; limpeza e desinfecção regular do ambiente; e limitação de viagens desnecessárias.

Quanto ao uso de máscaras, a OPAS e a OMS orientam que: as máscaras (cirúrgicas ou de tecido – não cirúrgicas) devem ser usadas como parte de uma estratégia abrangente de medidas para suprimir a transmissão do coronavírus e salvar vidas. Contudo, reconhecem que o uso somente delas, sem outras ações, é insuficiente para fornecer um nível adequado de proteção contra a covid-19. Também é importante manter uma distância física mínima de pelo menos um metro de outras pessoas, limpar frequentemente as mãos e evitar tocar no rosto e na máscara, conforme Orientação provisória de 5 de junho de 2020 (OPAS2, 2020).

Outra orientação a observar é quanto ao afastamento do trabalho, com adoção de medida de isolamento ou quarentena por quatorze dias, dos empregados com sintomas ou diagnóstico da covid-19 e os seus respectivos contatantes (OPAS1, 2020).

Desde o início da crise da covid-19, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu uma estrutura política de quatro pilares, baseada nas Normas Internacionais do Trabalho (ILO, 2020), sendo entre elas, o Pilar 3, intentando resguardar a integridade física dos empregados no local de trabalho, a OIT orienta: reforçar as medidas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST); adotar modalidades de trabalho flexíveis (como o teletrabalho e o

home office); prevenir a discriminação e a exclusão; proporcionar acesso à saúde para todas as pessoas; e expandir o acesso a licenças remuneradas, como concessão de férias.

Os empregadores terão a responsabilidade global de garantir que se adotem todas as medidas de prevenção e proteção possíveis para reduzir ao mínimo os riscos ocupacionais durante o surto da covid-19, devendo observar as orientações contidas na Convenção n. 155 da OIT, em conjunto com as normas legais locais.

Nesse diapasão, nos ensina Pereira (2019, p. 95):

Firma-se enfaticamente o direito à saúde como direito humano fundamental porque vinculado à própria vida do trabalhador. Assim, o pleno exercício do direito à saúde implica garantir trabalho em condições dignas, com amplo conhecimento e controle dos trabalhadores sobre o processo e o ambiente de trabalho.

Os empregados também possuem responsabilidade de cooperar com o cumprimento das obrigações de SST, acatando as medidas de segurança prescritas, observando, dentro dos limites razoáveis, a segurança de outras pessoas (incluindo não expor outras pessoas a riscos de segurança e saúde) e usando os dispositivos de segurança e equipamentos de proteção corretamente.

Nas lições de Barros, “os próprios empregados também têm o dever de zelar pela segurança e saúde de seus companheiros” (2017, p. 699), não levando para a empresa o vírus causador da covid-19, cabendo notificar o empregador se teve contato com pessoas com a doença, ou se tem sintomas ou foi diagnosticado com a covid-19.

A OIT produziu recomendações para alguns segmentos econômicos específicos, contudo, não foi editado nenhuma recomendação para o setor objeto de análise.

Importante recomendação da OIT é a adoção de testes e de rastreamento precoce da covid-19, como medidas voltadas para a criação de um ambiente seguro para o regresso ao trabalho. Relatório da entidade sustenta que testes e rastreamento rigorosos (TR) das infecções pela covid-19 estão fortemente relacionados com uma menor interrupção do mercado de trabalho, pois reduzem a necessidade de aplicação de medidas mais restritas, como confinamento e *lockdown*², fazendo com que as pessoas e as empresas voltem a trabalhar o mais rapidamente possível, em condições seguras (OIT2, 2020).

²*Lockdown* é um termo em inglês, que significa bloqueio que, imposto pelo Estado ou por uma ação judicial, restringe a circulação de pessoas em áreas e vias públicas, incluindo fechamento de fronteiras, geralmente ocorre em situações de pandemia com o intuito de evitar a disseminação do vírus, segundo o Dicionário Online de Português, disponível em: <https://www.dicio.com.br/lockdown/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

Isto posto, a orientação da OIT é que as autoridades nacionais devam preparar orientações de SST relacionadas ao covid-19 por meio de uma estrutura regulatória adequada consistente com o quadro legislativo nacional.

2.2 RECOMENDAÇÕES DOMPT SOBRE A COVID-19

O MPT, através do Procurador-Geral do Trabalho e do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria PGT nº 470/2020 (GT COVID-19), cujo objetivo é promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia de infecções por covid-19, desde o início da pandemia divulgou várias recomendações de segurança a serem consideradas pelas empresas, trabalhadores e sociedade, através de Notas Técnicas Conjuntas – PGT/CODEMAT/CONAP³, a fim de conter a disseminação da doença.

Em março de 2020, entre as primeiras recomendações gerais de segurança, o MPT determinou, que as empresas deveriam (MPT/Nota Técnica n. 02, 2020): i) fornecer lavatórios com água e sabão e sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade); ii) adotar medidas que impliquem em alterações na rotina de trabalho, como, por exemplo, política de flexibilidade de jornada quando os serviços de transporte, creches e escolas, não estejam em funcionamento regular; iii) estabelecer política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde; iv) seguir os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalhonecessária, permitir a realização de trabalhos a distância; e outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigar a transmissão comunitária.

Ao longo da pandemia o MPT vem editando várias Notas Técnicas temáticas, inclusive uma específica para o setor de frigoríficos, que apresenta uma grave situação de trabalhadores contaminados. Só no Rio Grande do Sul, quase 25% dos casos de covid-19 estão neste setor (Jornal do Comércio, 2020).

³ As siglas se referem: PGT – Procuradoria Geral do Trabalho, CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho e CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública.

A Nota Técnica da CODEMAT e do Projeto Nacional de adequação das condições de trabalho em frigoríficos, foi emitida em 23 de junho de 2020, em resposta a uma Portaria⁴ editada pelo Ministério da Economia, em conjunto com outros órgãos, com as suas referências técnicas para aprimoramento ao texto da aludida portaria, com vistas à preservação da saúde dos trabalhadores da indústria de abate e processamento de carnes e redução de impacto à saúde pública e coletiva.

Entre as recomendações da Nota Técnica para o setor, a fim de mitigar os riscos de transmissão da covid-19, são: i) ampliar as medidas de busca ativa e triagem de trabalhadores, a fim de identificar os casos suspeitos e contatantes e fazer o efetivo controle e afastamento precoce de trabalhadores sintomáticos, com sistema diário de medição de temperaturas; ii) adotar o distanciamento interpessoal de no mínimo 2 metros, aliada ao uso de máscaras e outras medidas de proteção, porém quando não for possível este distanciamento mínimo, uso de EPI do tipo respirador PFF2; e iii) o principal, a implantação de uma 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, observados os critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria de Saúde de cada Estado (MPT/Nota Técnica, 2020).

Para obter efetividade das medidas referidas, o MPT já firmou termos de ajuste de conduta (TACs), sobre segurança do trabalho contra o coronavírus, com mais de 90 plantas frigoríficas do País, abrangendo um quantitativo de 179 mil trabalhadores e evitando a judicialização da causa e obtendo a rápida regularização do setor, que apresenta alta incidência da covid-19 (MPT/Notícias, 2020). No entanto, nas unidades que insistem em não cumprir as medidas o MPT vem ajuizando ação civil pública, buscando a adoção de medidas de controle e contenção ao novo coronavírus, a fim de salvar vidas.

Segundo Barros “a prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no trabalho” (2017, p. 698).

A fim de ampliar as medidas de proteção aos empregados em face do avanço da propagação da covid-19 nos ambientes de trabalho, em 29 de junho de 2020, o MPT, através da Recomendação n. 02/2020 PGT/GT (MPT/Recomendação, 2020), determina que as

⁴ Portaria Conjunta SEPRT-ME/MS/MAPA n. 19, de 18 de junho de 2020, disponível em <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-19-de-18-de-junho-de-2020-262407973>, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da covid-19 nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios.

empresas agreguem no seu Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), medidas de organização do trabalho e de vigilância epidemiológica, incluída busca ativa de casos, e a adoção de medidas que evitem a exposição ou contato direto do trabalhador com o coronavírus, visando contribuir para a Saúde Pública, interrompendo ou minimizando a cadeia de transmissão da covid-19.

Salientamos ainda que o MPT passou a recomendar a testagem em massa de trabalhadores como estratégia de enfrentamento da covid-19, tendo como objetivo mapear o setor e reduzir a subnotificação. Há necessidade de as empresas implementarem rotinas de testagem periódica, de rastreamento e de triagem dos trabalhadores sintomáticos para que o número de casos de covid-19 seja reduzido (Jornal do Comércio, 2020).

A testagem, realizada de acordo com os padrões técnicos existentes, permite às empresas e autoridades sanitárias o efetivo conhecimento de casos positivos, medidas de controle de eventuais trabalhadores contatantes destes casos e, como consequência, a realização de medidas de isolamento de forma a evitar nova situação de contaminação massiva na empresa e nos municípios de residência dos trabalhadores, resguardando a saúde e a vida dos empregados e de toda a comunidade de uma cidade e/ou região (MPT/Nota Técnica, 2020).

Tema bastante sensível, visto que a CRFB também assegura outros princípios e direitos, como da livre iniciativa (Art. 1º, IV) e da legalidade (Art. 5º, II). Assim, para que a empresa de fato esteja obrigada a realizar os testes e arcar com custos tão altos, que pode inviabilizar a atividade econômica, teria que haver uma lei dispondo sobre o tema? Além disto, em que medida a empresa pode investigar a covid-19 e obrigar empregados à testagem?

3 PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS NO TRABALHO SOBRE A COVID-19 NO BRASIL

No Brasil, desde fevereiro de 2020, a Lei n. 13.979 (BRASIL, 2020), dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, introduzindo, entre outras, ações sobre isolamento, quarentena e realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos.

No âmbito trabalhista, a Lei n. 13.979/2020, determinou que o período de ausência decorrente das medidas dispostas no seu art. 3º (isolamento, quarentena e realização de exames, testes etc.), é considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada. Não tecendo nenhuma obrigação a ser cumprida pelas empresas em matéria de prevenção, controle e diminuição dos riscos de contaminação pela covid-19.

O Ministério da Saúde (MS) editou a Portaria n. 356, de 11 de março de 2020 (BRASIL, 2020), a fim de regulamentar e operacionalizar o disposto na Lei n. 13.979, explicitando as medidas de isolamento e quarentena, delimitando quem pode determiná-las, que documentos devem ser emitidos, prazo das medidas e condições para cumprimento.

A medida de isolamento, segundo a Portaria n. 356, objetiva a separação de pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação da infecção e transmissão local. Esta medida somente poderá ser determinada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica, por um prazo máximo de 14 dias, podendo se estender por até igual período, conforme resultado laboratorial que comprove o risco de transmissão.

O descumprimento das medidas dispostas na Lei n. 13.979 acarreta responsabilização, seja a pessoa um empregado ou um empregador. Assim, a não submissão das medidas contra o coronavírus pode implicar na prática de crime de infração de medida sanitária preventiva, contida no artigo 268 do Código Penal, que prevê que infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa, sujeita o infrator à pena de detenção, de um mês a um ano, e multa.

A título de exemplo, se dado empregado deve cumprir medida de isolamento por ser contatante de pessoa diagnosticada com a covid-19. Esta pessoa ficará afastada do trabalho com sua remuneração integral e deverá se manter em sua residência, a fim de não transmitir a covid-19 para outras pessoas, caso descumpra a medida, sujeitar-se-á a responsabilização.

Entre as medidas indicadas pelo MS, estão as não farmacológicas, como distanciamento social, etiqueta respiratória e de higienização das mãos, uso de máscaras, limpeza e desinfecção de ambientes e isolamento domiciliar de casos suspeitos e confirmados, que devem ser utilizadas de forma integrada, a fim de prevenir o adoecimento e controlar a transmissão da covid-19, conforme Portaria MS nº 1.565, de 18 de junho de 2020.

Quanto às medidas no âmbito do trabalho, a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria Especial de Previdência Social e Trabalho (SEPRT), nos meses de março, abril e

maio de 2020, produziu alguns documentos⁵, denominados de Ofícios Circulares, com orientações gerais, com o objetivo de orientar trabalhadores e empregadores para prevenir o contágio e a disseminação da covid-19. As medidas dispostas nos Ofícios devem ser observadas no sentido de prevenção e controle da doença e manter empregos e a atividade econômica.

É importante enfatizar, em face da publicação das Portarias Conjuntas e de demais normas e recomendações estudadas até aqui, além das medidas sanitárias⁶ dispostas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios de observância obrigatória da localidade do estabelecimento, que caberá aos empregadores analisarem e ponderarem sobre as medidas mais eficazes a fim de evitar o dano à saúde do trabalhador.

3.1 POSSIBILIDADE DE CONTÁGIO PELO CORONAVÍRUS NOS FRIGORÍFICOS: PREVENÇÃO

A possibilidade de o empregado ser contaminado pelo coronavírus nas indústrias de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e de laticínios, denominadas de frigoríficos, dadas suas características intrínsecas, é corrente. O setor é considerado atualmente o maior foco da pandemia do coronavírus no País (REL UITA, 2020).

Os ambientes dos frigoríficos, como vimos, são propícios para disseminação da covid-19, em razão da elevada concentração de trabalhadores em ambientes fechados, com baixa taxa de renovação de ar, baixas temperaturas e com diversos postos de trabalho que não observam o distanciamento mínimo apto a viabilizar segurança durante a prestação de serviços (MPT/Nota técnica, 2020). Além da contaminação dos empregados, nas regiões aonde estão localizados os frigoríficos no Brasil, está havendo a disseminação da doença nas populações destas regiões, dada forma como se propaga o vírus (MPT/Nota técnica, 2020).

Insta salientar que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como fundamentos da República brasileira (Art. 1º da CRFB), devem estar em sintonia com as características do sistema humanístico, tendo como finalidade a promoção da existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social.

Nesta medida, para que a empresa atue na órbita da legalidade, com nítido respeito à sua função social e aos direitos humanos fundamentais, “ao empregador [...] cabe aplicar as

⁵ Os documentos estão disponíveis no site: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/covid-19-coronavirus/>.

⁶ O Supremo Tribunal Federal - STF reconheceu na Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n. 6341 a competência concorrente de Estados, Distrito Federal, Municípios e União para legislar sobre saúde pública no combate à covid-19.

técnicas administrativas pertinentes aos fluxos organizacionais de forma a mitigar os fatores de risco” (PEREIRA, 2019, p. 166), além de promover o bem-estar dos empregados e o meio ambiente de trabalho hígido.

Diante da gravidade de propagação do coronavírus no setor, é imprescindível observar medidas especiais, a fim de controlar, prevenir e mitigar risco de transmissão da covid-19, reduzindo as taxas de adoecimento dos trabalhadores.

Como há diversas orientações e recomendações sobre o tema de âmbito nacional e internacional, é importante os empregadores dar atenção aos seguintes pontos:

- Distanciamento social: é umas das medidas mais importantes no enfrentamento da covid-19. A orientação conforme Portaria Conjunta n. 19/2020 é manter a distância de no mínimo 1 metro, medida de ombro a ombro, entre as pessoas, contudo, o MPT recomenda a adoção de pelo menos 2 metros de distância. Esse distanciamento deve ser observado em todo estabelecimento, como nos refeitórios, vestiários, transporte, locais de descanso, além do ambiente de trabalho.
- Uso de máscaras e outras medidas: quando não for possível a observância do distanciamento social, para evitar a disseminação do vírus entre trabalhadores, clientes, contratados e visitantes, é necessário adotar: a) máscara cirúrgica ou de tecido, sendo que o MPT está recomendando o uso de respirador do tipo PFF2; b) divisória impermeável entre os postos de trabalho ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (*face shield*) e/ou fornecer óculos de proteção; e c) medidas administrativas adicionais, tais como a adoção de turnos ou escalas de trabalho diferenciadas; trabalho remoto, quando possível, reorganização dos turnos de entradas e saídas dos trabalhadores para evitar aglomerações, e no rodízio de trabalhadores, quando necessário, priorizar sua realização no mesmo setor de trabalho.
- Triagem e testagem: implementar medidas de triagem antes da entrada nos estabelecimentos, como aferição de temperatura corporal e aplicação de questionários, de forma a recomendar que pessoas, com aumento da temperatura e outros sintomas gripais, não adentrem no local e busquem atendimento nos serviços de saúde, conforme Portaria MS n. 1.565/2020. A triagem deve ser feita, sob responsabilidade de médico do trabalho que cuida do PCMSO, garantindo o afastamento dos casos confirmados e casos suspeitos da covid-19, bem como, dos seus respectivos contatantes; e adotar a testagem em massa de trabalhadores, conforme recomendação do MPT, devendo esta ser realizada de acordo com as

orientações dos profissionais que cuidam do PPRA/PCMSO e do MS em relação à indicação, metodologia e interpretação dos resultados.

A atenção quanto à organização do trabalho e ao meio ambiente do trabalho, durante a pandemia da covid-19, torna-se essencial ao respeito à saúde do trabalhador, a fim de prevenir, controlar e mitigar os riscos de transmissão da covid-19 nos ambientes de trabalho.

Assevera Brito Filho que o meio ambiente de trabalho (2019, p. 315)

não pode apresentar partes em desnível. Um local de trabalho saudável e seguro depende de um ambiente equilibrado integralmente – tanto no lugar da prestação de serviço, quanto no entorno. E o meio ambiente ecologicamente sadio e com qualidade necessita de uma ambiência de trabalho em perfeitas condições de conforto, higiene e segurança.

Segundo Barros (2017, p. 784), “quando não for possível tomar precauções especiais, o empregado poderá abster-se de realizar suas atividades no setor, aguardando as medidas cabíveis, ou postular a rescisão indireta do contrato, diante do perigo manifesto de mal considerável (art. 483 da CLT)”.

Os danos decorrentes do descumprimento de medidas de prevenção, controle e mitigação da covid-19 e a manutenção de um ambiente laboral em condições aviltantes, nas lições de Dias (DELGADO, 2019, p. 202):

se projetam na própria empresa em razão de afastamentos por motivo de doença e acidentes de trabalho, baixa produtividade, desmotivação interna, custos judiciais com o pagamento de indenizações, e, também na família por desestabilizar os laços fraternos e na sociedade, uma vez que aumentam as despesas públicas com benefícios previdenciários, aposentadorias precoces e custos de processos judiciais.

3.2 INVESTIGAÇÃO DA COVID-19 E TESTAGEM DOS EMPREGADOS

Em face das vias de transmissão do coronavírus, a OMS, a OIT e o MPT recomendam a investigação da covid-19 e a testagem de todos os empregados para identificação da doença, visando dar efetividade ao direito à saúde dos trabalhadores em frigoríficos e reduzir o impacto na saúde pública local.

A melhor forma de identificação e adoção de medidas estratégicas aptas a evitar o contágio comunitário da covid-19 é a testagem dos trabalhadores, tanto para retorno das atividades paralisadas, quanto para manutenção das atividades essenciais (MPT/Nota Técnica, 2020).

Nesta linha de ideias, o MPT vem recomendando a testagem (rápida sorológica (IgG/IgM), associada ao teste molecular RT-PCR) como procedimento fundamental e inafastável para a segurança e a saúde dos trabalhadores em frigoríficos, principalmente no tocante à identificação da situação de descontrole de medidas de vigilância ativa, associadas a falta de devido rastreamento de contactantes e aumento exponencial de casos em unidades.

No que pese a iniciativa de incentivar a testagem à iniciativa privada como medida de proteção à saúde do trabalhador, não há lei em nosso país obrigando às empresas a fazer testagem da covid-19, dessa forma, a testagem pode ser compreendida como uma faculdade do empregador, fundamentada nos princípios da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CRFB) e da legalidade (art. 5º, II, da CRFB)?

Isto posto, as empresas dispõem de liberdade para desenvolver suas atividades econômicas sem restrição por parte do poder público (Art. 170 da CRFB), a não ser que exista uma determinação em lei. Dessa forma, a exigência de testagem pode ser compreendida como desproporcional e irrazoável, em face do alto custo, podendo até inviabilizar os negócios.

A realização de testagem nos frigoríficos, segundo o MPT já se demonstrou viável e eficaz nos diversos instrumentos firmados com o setor, tendo diversas empresas voluntariamente optado pela realização de testagem como meio apto e estratégico de combate à covid-19 dentro de suas unidades (MPT/Nota Técnica, 2020), revelando que 30% dos trabalhadores das unidades tiveram o resultado para a covid-19 positivo, permitindo as empresas e à sociedade o conhecimento dos casos e as medidas efetivas de resguardo dos trabalhadores.

Neste diapasão, as empresas devem fazer avaliações do local de trabalho para identificar os riscos e estratégias de prevenção da covid-19, segundo as orientações e recomendações dispostas em normas legais, assim como fazer a triagem e monitoramento dos empregados que possam estar contaminados com o coronavírus, como parte de uma boa prática de saúde ocupacional, a fim de prevenir a introdução da covid-19 no ambiente de trabalho. Nesta investigação, podem considerar a testagem de trabalhadores.

Em observância as normas publicadas, como a Portaria MS n. 1.565 e a Portaria Conjunta n. 19, ambas de 2020, a empresa deve estabelecer procedimentos para identificação de casos suspeitos, incluindo: i) canais para comunicação com os trabalhadores referente ao aparecimento de sinais ou sintomas compatíveis com a covid-19, bem como sobre contato com caso confirmado ou suspeito da covid-19, podendo ser realizadas enquetes, por meio físico ou eletrônico, contato telefônico ou canais de atendimento eletrônico; e ii) triagem na entrada do estabelecimento em todos os turnos de trabalho, podendo utilizar medição de

temperatura corporal por infravermelho ou equivalente, antes que os trabalhadores iniciem suas atividades, inclusive terceirizados, prestadores de serviços e visitantes.

Nessa investigação, deve ser levantado informações sobre os contatantes, as atividades, o local de trabalho e as áreas comuns frequentadas pelo trabalhador suspeito ou confirmado da covid-19.

Os empregados sob investigação e suspeitos de contaminação pelo coronavírus devem ser afastados do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração. Na hipótese de confirmação da covid-19, os empregadores devem trabalhar com os agentes de saúde local para facilitar a identificação de outros indivíduos expostos e potencialmente expostos, como colegas de trabalho.

Ao determinar política de investigação da covid-19 com a adoção de testes a fim de saber se os empregados estão ou não contaminados pelo coronavírus, o empregador deve deliberar pela forma como vai ocorrer este procedimento, observando o seu poder de direção, controle e fiscalização, estatuído pelo art. 2º da CLT, esclarecendo os empregados da necessidade de se submeterem à testagem da covid-19.

Essa investigação é legítima, em detrimento aos direitos de personalidade, especialmente à liberdade e à privacidade? O empregado poderia se opor à testagem?

A ponderação, para Alexy (2015, p. 112) entre os bens jurídicos protegidos, como a livre iniciativa e os direitos humanos, que se insere a dignidade humana e o direito à saúde, é fundamental para a solução destas questões postas.

A vida e a saúde do cidadão-trabalhador, que engloba à sua integridade física, psíquica e moral, devem ser protegidas, sob pena de lesão ao direito de personalidade, como analisado. Assim, como o trabalhador não pode ser exposto a risco à sua segurança pessoal ou a agentes agressivos à sua saúde, tampouco poderá expor outros ao risco, desta feita, não poderá negar-se a realização da testagem da covid-19.

Ademais, em face a esses bens jurídicos constitucionalmente tutelados, o empregador deve manter os locais de trabalho de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde dos empregados. Neste sentido, a adoção de testagem incorpora-se na obrigação contida no art. 7º, XXII, da CRFB, tendo em vista que a proteção e a promoção da saúde é preceito obrigacional na relação empregatícia.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da covid-19, que se alastrou pelo Brasil e o mundo, vem a exigir das empresas e do Estado uma ampla proteção à saúde dos trabalhadores, precipuamente nas atividades em que a incidência da doença tem causado muitos danos.

As indústrias de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios, consideradas essenciais neste período de enfrentamento da pandemia, na qual não sofreram prejuízos financeiros com fechamento de suas atividades, tem o dever de observar rigorosamente as recomendações e orientações das entidades nacionais e internacionais, visando salvaguardar o bem jurídico fundamental, que é a vida do seu trabalhador.

É salutar que estas não sejam cúmplices de violações aos direitos humanos fundamentais e aos direitos sociais e de personalidade. Assim, a mudança de postura e a conscientização quanto ao seu papel social é primordial para mitigar a propagação desse novo vilão: coronavírus.

REFERÊNCIAS

ARIANO, Silvana Abramo Margherito. Segurança no ambiente de trabalho como direito universal e fundamental: precarização e riscos. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n. 23 de 2020. São Paulo: TRT/SP, 2020.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro *et al.* **O mundo do trabalho em debate**: estudos em homenagem ao professor Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

Assembleia Geral da ONU. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Paris, 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves *et al.* **Direito constitucional do trabalho**: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015.

ENIT, Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. **Serviço de orientação à sociedade: SOS Trabalho.** Covid-19 (coronavírus). Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/covid-19-coronavirus/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ILO, International Labour Organization. **Covid-19 and the world of work.** Country policy responses. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ILO1, International Labour Organization. **Stop covid-19 at work:** sector-specific guidance and tools for covid-19 prevention and control. 29 mai. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sector/Resources/WCMS_746337/lang--en/index.htm. Acesso em: 10 ago. 2020.

JORNAL DO COMÉRCIO. **Rio Grande do Sul:** quase 25% dos casos de covid-19 são de trabalhadores de frigoríficos. Agronegócios. 1 jun. 2020. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/ conteudo/especiais/coronavirus/2020/06/741374-no-rio-grande-do-sul-30-dos-casos-confirmados-de-covi-19-estao-ligados-a-frigorificos.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MOTA, Camilla Veras. **Coronavírus:** o avanço silencioso da covid-19 em frigoríficos do Brasil. BBC News Brasil. São Paulo, 13 mai. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52643096>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MOTA, Ivan Dias da; TENA, Lucimara Plaza. FUNDAMENTOS DA LGPD: CÍRCULOS CONCÊNTRICOS E SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DE DIREITOS DA PERSONALIDADE. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 2, n. 59, p. 538 - 576, set. 2020. ISSN 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4330/371372603>. Acesso em: 28 set. 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v2i59.4330>.

MPT, Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Conjunta n. 02/2020PGT/CODEMAT/CONAP.** Brasília, 13 mar. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-no-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MPT, Ministério Público do Trabalho. CODEMAT, Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho. **Projeto Nacional de Adequação do Meio Ambiente do Trabalho em Frigoríficos.** Recomendação. Brasília, 31 mar. 2020. Disponível em: http://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2020/04/03/Recomendacao_projeto_frigorificos_-_versao_final_-_publicada.pdf. Acesso em: 20 jul. 2020.

MPT, Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica CODEMAT e do projeto nacional de adequação das condições de trabalho em frigoríficos sobre a Portaria Conjunta n. 19/2020.** Brasília, 23 jun. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-portaria-frigorificos.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MPT, Ministério Público do Trabalho. **Recomendação n. 2 PGT/GT Covid-19**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao-n-deg2-pgt-gt-covid-19.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

MPT, Ministério Público do Trabalho. **Notícias**. MPT-RS entra com sexta ação judicial contra JBS para garantir segurança de empregados em unidade de Garibaldi (RS). 6 ago. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-rs-entra-com-sexta-acao-judicial-contrajbs-para-garantir-seguranca-de-empregados-em-unidade-de-garibaldi-rs>. Acesso em: 22 ago. 2020.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **As normas da OIT e a covid-19: perguntas frequentes**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 31 jul. 2020.

OIT1, Organização Internacional do Trabalho. Resposta à crise da COVID-19 e o apoio às micro, pequenas e médias empresas. 16 jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_751128/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 jul. 2020.

OIT2, Organização Internacional do Trabalho. **OIT: mais de um em cada seis jovens estão sem trabalho devido à covid-19**. 27 mai. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_746072/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 jul. 2020.

OPAS, Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa - covid-19: doença causada pelo novo coronavírus**. 19 ago. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 19 ago. 2020.

OPAS1, Organização Pan-Americana de Saúde. **Considerações sobre saúde pública e medidas sociais no local de trabalho no contexto da covid-19**. Anexo de Considerações sobre o ajuste de medidas de saúde pública e sociais no contexto da covid-19. 10 mai. 2020. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52133>. Acesso em: 19 de ago. 2020.

OPAS2, Organização Pan-Americana de Saúde. **Orientação sobre o uso de máscaras no contexto da covid-19: orientação provisória**. 5 jun. 2020. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52254>. Acesso em 19 ago. 2020.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019.

REL UITA. **Contaminações em frigoríficos podem chegar a 25% dos trabalhadores**. Brasil: Sindicatos - Frigoríficos. Disponível em: <http://www.rel-uita.org/brasil/contaminacoes-em-frigorificos-podem-chegar-a-25-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 22 de ago. de 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2008.