



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

2021 - Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil

#ChegadeTrabalhoInfantil

PROCESSO N.º 0010981-36.2020.5.15.0102

RECURSO ORDINÁRIO

1º RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELEGRAFOS E SIMILARES DO VALE DO PARAIBA E REGIAO

2º RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

2ª VARA DO TRABALHO DE TAUBATÉ

JUÍZA SENTENCIANTE: ANDREIA DE OLIVEIRA

RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR

PANDEMIA DE COVID-19. NOVO CORONAVÍRUS. SARS-COV-2. DEVER DE ATUAÇÃO DOS PODERES DA REPÚBLICA PARA INIBIR A PROLIFERAÇÃO DO VÍRUS E DA DOENÇA. MEDIDAS DE HIGIENE E SANITÁRIAS. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITOS FUNDAMENTAIS À VIDA, À SAÚDE, À INTEGRIDADE FÍSICA E PSÍQUICA DAS PESSOAS. 1. A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11.3.2020, a pandemia de Covid-19, provocada pelo novo coronavírus (SARS-COV-2). É pública e notória a crise vivenciada em razão do avanço do vírus pelo mundo, que soma milhões de pessoas doentes e milhares de mortos. A pandemia representa, no momento, ameaça ao futuro da humanidade. 2. Os organismos internacionais têm dedicado esforços para combater o contágio e alastramento da doença, a fim de evitar o colapso nos sistemas de saúde, como, infelizmente, ocorreu recentemente no estado do Amazonas e em outros países do mundo. Objetiva-se, ademais, conter o surgimento de variantes do vírus, que podem colocar toda a comunidade internacional, novamente, em risco de contágio. 3. Os poderes da República devem atuar a fim de inibir a proliferação da doença, determinando o cumprimento de medidas de higiene e sanitárias que resguardem os direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e psíquica e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana. **ATOS NORMATIVOS E DECLARAÇÕES CENTRADOS NA PROTEÇÃO DA SAÚDE E DA VIDA NO CONTEXTO DE PANDEMIA.** 1. Destacam-se, entre as diversas declarações e atos normativos centrados na proteção da saúde e da vida no contexto de pandemia: a) a declaração pela Organização Mundial da Saúde do estado de pandemia mundial; b) a classificação de risco de exposição de trabalhadores pela entidade Americana de Saúde e Segurança Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration*- OSHA); c) a Lei Federal n. 13.979/2020 (medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância

internacional decorrente do coronavírus); d) a Portaria n. 454/2020 (reconhecimento, pelo Ministério da Saúde, do estado de transmissão comunitária do coronavírus em todo o território nacional); e) o Decreto Legislativo 6/2020; f) o Decreto Federal 10.282/2020; g) a Portaria Conjunta n. 20, 18.6.2020 do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde; h) a Nota Técnica n. 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA (práticas em ambientes internos que minimizem a exposição a patógenos respiratórios, incluindo o novo coronavírus - Covid-19); i) os Decretos estaduais e municipais. **SERVIÇOS ESSENCIAIS. DEVER DE ADOÇÃO DE CAUTELAS PARA REDUÇÃO DA TRANSMISSIBILIDADE DA COVID-19.** Tratando-se de serviço essencial, o Decreto 10.282/20 excepcionou a atividade postal das medidas de isolamento previstas na Lei n. 13.979/2020. Do mesmo decreto, consta que "na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid-19". **NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. DIREITO AO MEIO AMBIENTE ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO. 1.** O art. 7º, inciso XXII, da CR88 assegura o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 157 da CLT, por sua vez, estabelece que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e o art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91, determina que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. A NR 1, no seu item 1.4.1, estabelece que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores. Ademais, a CR88 garante a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, caput). O meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno. **2.** O viés preventivo da política nacional de gestão na área de segurança foi reforçado pela ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 155 da OIT (Decreto n. 1.254, de 29.9.94), a qual dispõe acerca de diversas medidas que devem ser adotadas pelos empregadores com o fim de resguardar a saúde dos trabalhadores, os quais devem informar imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; e o empregador não poderá exigir a volta ao trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para a vida ou saúde(art. 19, f). **3.** Tratando-se do risco de contágio por Covid-19, a prevenção, minimização, controle e eliminação do risco não está voltada apenas aos trabalhadores, mas também à população que utiliza o serviço público prestado e àqueles que tenham contato com os empregados e terceirizados, ainda que externo. **DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, PROTEÇÃO À SAÚDE E À VIDA. PREVALÊNCIA SOBRE OS DIREITOS DE PROPRIEDADE E A AUTONOMIA DA VONTADE EMPRESARIAL. PONDERAÇÃO D E**

VALORES. OPÇÃO AXIOLÓGICA CONSTITUCIONAL. A dignidade humana (art. 1º, III), o direito fundamental à saúde e, conseqüentemente, à vida (arts. 5º, 6º e 196) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV) são direitos fundamentais de primeira dimensão que, numa ponderação de valores, têm maior intensidade sobre os direitos de propriedade e de autonomia da vontade empresarial, o que inclui a continuidade de serviço público essencial, previsto em decreto federal. Trata-se de opção axiológica adotada pelo constituinte de 1988. Pacífico o entendimento do E. STJ nesse sentido. Cite-se a ilegitimidade do corte no fornecimento de serviços públicos essenciais se o inadimplente for unidade de saúde, pois prevalecem os interesses de proteção à vida e à saúde (AgRg no Ag 1329795/CE).

ORDEM DE PRIORIDADES PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DA SAÚDE DO TRABALHADOR. EMPREGO DOS EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAIS E COLETIVOS - EPC E EPI - COMO ÚLTIMA ALTERNATIVA, A SER ADOTADA APÓS AS IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DESTINADAS À ELIMINAÇÃO, MINIMIZAÇÃO E CONTROLE DOS FATORES DE RISCO EM SUAS FONTES. Na ordem de prioridade estabelecida pelo item da 1.4.1, e, da NR 1, a eliminação dos fatores de risco vem em primeiro lugar, seguida pela sua minimização e controle dos fatores de risco em suas fontes, com a adoção de medidas de proteção coletiva, administrativas ou de organização do trabalho. Em último lugar na ordem de prioridades está a adoção de medidas de proteção individual. Trata-se de ordem de relevância constante das Convenções da OIT relativas à saúde e segurança do trabalhador, que também vai ao encontro dos princípios da prevenção e da precaução.

PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO. DÚVIDA A RESPEITO DOS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO POR COVID-19 PRESENTES EM DETERMINADO AMBIENTE. DEVER DE ADOÇÃO DE TODAS AS MEDIDAS DE CAUTELA POSSÍVEIS DE MODO A EVITAR O CONTÁGIO, AINDA QUE, NO ESTADO ATUAL DA CIÊNCIA E DA TÉCNICA, NÃO HAJA PACIFICAÇÃO COM RELAÇÃO À INDISPENSABILIDADE DA ADOÇÃO DE ALGUMA DAS MEDIDAS.

1. O Princípio da Precaução está presente na Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92) (Princípio 15): *"Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental"*.

2. Nesse contexto, é preciso observar a evolução do conhecimento científico a respeito das formas de transmissão do vírus SARS-CoV-2, notadamente por meio de aerossóis e pelo fato de que pessoas assintomáticas podem transmitir o vírus.

3. Ressalte-se que o princípio da precaução trabalha com a ideia básica de que, na dúvida a respeito dos riscos presentes em determinado ambiente, devem ser tomadas todas as medidas de cautela possíveis de modo a evitar danos. Vale dizer, enquanto o princípio da prevenção rege situações sabidamente perigosas ou insalubres para o trabalhador, o da precaução considera o estado da ciência e da técnica atual quanto ao risco ou não de determinada atividade.

3. Logo, diante de dúvidas a respeito dos riscos de contaminação por Covid-19, devem ser adotadas todas as medidas de cautela possíveis para evitar o contágio, ainda que não

haja pacificação com relação à indispensabilidade de sua adoção. **O STF RECONHECEU A POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO DOENÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. 1.** O STF, ao analisar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade em face da Medida Provisória 927/2020 decidiu pela possibilidade de caracterização da covid-19 como doença do trabalho, independente da comprovação denexo causal laboral, afastando assim a eficácia do artigo 29 da referida MP. **2.** Ressalte-se que os trabalhadores passam um terço do dia nas atividades laborais. Assim, a exposição ao risco é superior ao dos demais membros da coletividade. Constatado caso de contaminação, impõe-se a adoção de medidas de proteção em relação aos demais trabalhadores do mesmo ambiente, a fim de evitar que contraiam a doença pelas diversas formas de contágio e para impedir a propagação do vírus aos demais membros da sociedade. **MEDIDAS PROTETIVAS A SEREM ADOTADAS PELO EMPREGADOR. 1.** A primeira e mais importante medida a ser adotada é o imediato afastamento do trabalhador infectado. Simultaneamente, os demais trabalhadores do estabelecimento devem ser monitorados pelo período mínimo de 14 dias, conforme recomenda o protocolo do Governo do Estado de São Paulo. **2.** Caso seja impossível a realização de trabalho remoto, em razão do tipo de função ou da modalidade de trabalho, as faltas serão consideradas justificadas, nos termos da Lei 13.979/2020. **3.** Deve ser providenciada a desinfecção do ambiente de trabalho, com o escopo de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores e usuários do serviço. **TUTELA INIBITÓRIA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA E EVIDÊNCIA. 1.** A ação tem a finalidade proteger direitos e interesses dos trabalhadores contra lesão, envolvendo pedidos de cumprimento de obrigações de fazer e não fazer com a finalidade de preservar a saúde. Por tais razões, indispensável a concessão de tutela de natureza preventiva, destinada a inibir a repetição, pela ré, de ato que ameace a saúde, a segurança e a vida dos seus empregados, notadamente no contexto da pandemia de Covid-19. **2.** Constatado o grave risco de dano de difícil (ou até impossível) reparação, consubstanciado na possibilidade de contaminação e morte de trabalhadores, familiares e cidadãos que utilizam os serviços do réu, concede-se a tutela provisória, de urgência e evidência (art. 300 e 497 do CPC), determinando-se o cumprimento das seguintes obrigações de fazer, exigíveis em 10 dias a contar da publicação da presente decisão, independentemente do trânsito em julgado, sempre que houver confirmação de contaminação de algum trabalhador por Covid-19 no CEE Taubaté: 1.1) liberação do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os empregados, terceirizados, aprendizes e estagiários da unidade, facultada a determinação de realização de trabalho remoto (poder diretivo), por 15 dias contados da data de confirmação, salvo existência de recomendação médica de afastamento das atividades, sem prejuízo da remuneração; 1.2) realização de limpeza e desinfecção plena e integral, de acordo com as normas expedidas pelas autoridades sanitárias (Anvisa - documento 11), antes do retorno dos trabalhadores ao labor; 1.3) viabilização da realização, às suas expensas, de exame de detecção de Covid-19 (RT-PCR) em todos os empregados, terceirizados,

aprendizes e estagiários da unidade que manifestarem interesse, mediante consulta, em 48 horas contadas da resposta do trabalhador, vedado o retorno ao trabalho presencial, nesta ou em qualquer unidade, por todo o período da quarentena, diante da possibilidade de falso-negativo; 1.4) implementação das medidas descritas nos itens 1 a 6; 8; 11 e 13 a 15, da Recomendação n. 4491.2020, de 29.3.2020 do MPT (documento 5); 1.5) adoção da triagem na entrada do estabelecimento, com medição de temperatura.

Inconformados com a r. sentença (Id fff85ba), que rejeitou os pedidos da inicial, recorrem o Ministério Público do Trabalho (Id. b70edc8) e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares do Vale do Paraíba e Região (Id 48A5ca5). Pretendem, em síntese, a condenação da empresa à adoção de medidas de contenção da Covid-19, sustentando a urgência na sua adoção diante do risco de morte.

Contrarrazões pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Id cfe64b0, f2922a7).

Em Tribunal, durante a sustentação oral, o Ilmo. Sr. Dr. Roberto Parahyba de Arruda Pinto declinou do pedido de condenação da ECT ao pagamento dos dias parados por ocasião da greve.

É o relatório.

ecf / rmf

VOTO

QUESTÃO DE ORDEM

Competência funcional da Câmara

Conforme consta do despacho de Id bce2af5, trata-se de ação coletiva, ajuizada pelo Sindicato da categoria profissional, objetivando a *"condenação da ECT para que realize ou comprove ter realizado, dentro de 48 horas, a testagem (para COVID-19) de todos os trabalhadores do Centro de Entrega de Encomendas localizado Rua Matheus Alves Antunes, n. 35, Cidade Jardim, Taubaté-SP, CEP 12091-970, realizando exames clínicos para identificação da sintomatologia viral por meio dos testes RT-PCR, às expensas do empregador, procedendo, no mesmo período, à desinfecção do setor em consonância com as normas expedidas pelas autoridades sanitárias (doc. 11), antes do retorno dos trabalhadores testados, sob pena de multa*

diária, desde já fixada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais)".

O Juízo de origem rejeitou os pedidos, ocasionando a interposição de recursos ordinários pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato autor.

Verifica-se que um dos pedidos é de *"aplicação do precedente instituído no Tema 531 do STF, in fine, determinando-se que o administrador público NÃO EFETUE qualquer desconto dos dias parados relativos à greve dos trabalhadores do CEE Taubaté, considerando que se trata de greve motivada pela não observância dos parâmetros legais de prevenção ao Coronavírus pela ECT, ato ilegal, portanto"*. Trata-se de pedido relacionado ao reconhecimento da não abusividade do movimento e de determinação de que a ré não efetue o desconto dos dias parados, não de Dissídio Coletivo de Greve.

Como a matéria não está entre as previstas no art. 47 do Regimento Interno deste E. Tribunal e, inexistindo previsão expressa, a competência funcional para exame e julgamento é da Câmara (art. 678, II, CLT), determinou-se a redistribuição do feito à 11ª Câmara.

Ademais, em Tribunal, durante a sustentação oral, o Ilmo. Sr. Dr. Roberto Parahyba de Arruda Pinto declinou do pedido de condenação da ECT ao pagamento dos dias parados por ocasião da greve, restando configurada assim a competência da Turma.

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos apresentados.

PRELIMINARES

Legitimidade, interesse processual e possibilidade jurídica do pedido

Embora o instituto das condições da ação tenha sido extinto, como categoria, no CPC, seus requisitos permaneceram, passando o interesse e a legitimidade a integrarem a categoria dos pressupostos processuais (artigos 17 e 330, incisos II e III, do CPC).

O interesse é subjetivo, identificando-se com o caráter autônomo, incondicionado e abstrato do direito de agir constitucionalmente assegurado (teoria da asserção; direito à jurisdição independentemente de ter razão). A existência de lide (pretensão resistida)

basta para que se configure o interesse da prestação jurisdicional a solver o conflito (necessidade e adequação).

Legítimas são as pessoas chamadas a participarem da relação jurídico-processual, identificando-se com as partes qualificadas nos polos da ação, independentemente da titularidade do direito material (caráter autônomo ou incondicionado do direito de ação). É suficiente a indicação, pelo autor, de que a pessoa identificada como réu deve se submeter a uma pretensão de direito material. A relação jurídica material não se confunde com a relação jurídica processual, pois, na última, a legitimidade deve ser apurada apenas de forma abstrata.

Modernamente, a possibilidade jurídica do pedido, que corresponde a não postular algo vedado pelo ordenamento, não é exigida como condição da ação. Trata-se de matéria de mérito (art. 487 do CPC), inexistindo pedido juridicamente impossível, eis que a eventual postulação de algo não previsto no ordenamento jurídico constitui lacuna suprável pelos métodos de integração da norma e do sistema jurídico (art. 4º, LINDB).

Pacífico o entendimento do E. Supremo Tribunal Federal e do C. TST no sentido de que a legitimidade sindical posta no artigo 8º, III, da Constituição da República é ampla e alcança não apenas os direitos coletivos *amplo sensu* (direitos difusos, direitos coletivos *strictu sensu* e individuais homogêneos), mas também os direitos individuais subjetivos dos trabalhadores integrantes da categoria. Este o motivo que levou ao cancelamento, pelo Plenário do C. TST, da Súmula n.º 310, por meio da Resolução n.º 121/2003. Assim, tem o sindicato legitimidade ativa para ajuizar ação pleiteando qualquer direito da categoria, dentre eles os direitos individuais homogêneos, independentemente da apresentação de procuração ou do rol de substituídos. A categoria é representada pelo ente coletivo e, por conseguinte, o direito pode ser reivindicado em nome do grupo e, em liquidação, individualizados os seus destinatários.

No mais, o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para recorrer das decisões prolatadas pela Justiça do Trabalho, seja nos processos em que é parte, seja naqueles em que oficia como fiscal da lei, conforme o caso em apreço, conforme dispõem os artigos: 127 e 129 da Constituição da República, art. 83, inciso VI, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e art. 499, § 2º, do CPC.

Por fim, ressalte-se que a presente ação tem a finalidade proteger direitos e interesses metaindividuais contra lesão e envolve pedido de cumprimento de obrigações

de fazer e não fazer com a finalidade de prevenir condutas que repercutam negativamente nos interesses coletivos dos trabalhadores do CEE Taubaté. Nesse contexto, a tutela jurisdicional inibitória volta-se para o futuro, prescindindo da ocorrência reiterada do dano e de sua eventual correção, pois visa à efetivação do acesso à justiça com a finalidade de impedir a violação do direito (arts. 5º, XXXV, CRFB e art. 497 do CPC). Evidente o interesse de agir, nesse contexto.

Rejeita-se.

MÉRITO

MEDIDAS DE CONTENÇÃO DA COVID-19

Trata-se de Ação Coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares do Vale do Paraíba e Região em face da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. O autor afirmou, na inicial, que o trabalhador Sergio Kunihiro Tanioka, empregado do Centro de Entrega de Encomendas CEE Taubaté, realizou o teste RT PCR e obteve, em 15.7.2020, a confirmação de infecção pela COVID-19. Asseverou o que recebeu denúncias de inobservância das normas das autoridades sanitárias com relação às medidas de proteção e à desinfecção necessária. Postulou o cumprimento da Recomendação n. 4491.2020, do Ministério Público do Trabalho, que apresenta providências específicas a serem adotadas pelos Correios, em razão da especificidade de suas atividades. Postulou a concessão de liminar para que a ECT *"realize ou comprove ter realizado, dentro de 48 horas, a testagem (para COVID-19) de todos os trabalhadores do Centro de Entrega de Encomendas localizado Rua Matheus Alves Antunes, n. 35, Cidade Jardim, Taubaté-SP, CEP 12091-970, realizando exames clínicos para identificação da sintomatologia viral por meio dos testes RT-PCR, às expensas do empregador, procedendo, no mesmo período, à desinfecção do setor em consonância com as normas expedidas pelas autoridades sanitárias, antes do retorno dos trabalhadores testados"*. Requereu, ademais, a condenação da ECT na obrigação de fazer consistente na imediata implementação das medidas previstas na referida recomendação do Ministério Público do Trabalho na unidade CEE Taubaté, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); bem como que não fossem descontados os dias parados relativos à greve motivada pela não observância dos parâmetros legais de prevenção ao Coronavírus.

O pedido de liminar foi rejeitado.

A ECT afirmou, em defesa, que desenvolve atividade essencial; que

adotou as medidas definidas no Protocolo vigente da empresa, elaborado pela sua área médica, em conformidade com as recomendações de órgãos de saúde. Alegou que os dias parados em razão da greve devem ser descontados.

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer e solicitou nova intimação após instrução do feito.

O Juízo de origem rejeitou os pedidos formulados na inicial por considerar que: 1) as medidas adotadas pelos Correios são suficientes (fornecimento de álcool em gel e máscara; disponibilização de sabão líquido e papel toalha para higienização das mãos durante a permanência na unidade de lotação; fornecimento de máscaras de tecido); 2) que a testagem não seria *"garantia de que o trabalhador tenha sido contaminado após este ato ou antes do período em que a doença é detectável"*; 3) que as recomendações do MPT não são vinculantes. Com relação ao pedido de desinfecção do local de trabalho, ressaltou que já se passaram mais de 14 dias, *"de forma que, ainda que não tenha sido feita, o período de contágio já se esgotou, tornando inócua tal medida, no presente momento"* e que *"inexistem provas nos autos de que a ré esteja negligenciando as normas de saúde voltadas para o combate ao coronavírus."*

Irresignados, insurgem-se o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato, insistindo na adoção de medidas de contenção da Covid-19.

Com razão.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11.3.2020, a pandemia de Covid-19, provocada pelo novo coronavírus (SARS-COV-2). O surto foi declarado Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional - ESPII -, ou seja, o mais alto nível de alerta da OMS, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional.

É pública e notória a crise vivenciada em razão do avanço do vírus pelo mundo, que soma milhões pessoas doentes e milhares de mortos. A pandemia representa, no momento, ameaça ao futuro da humanidade.

Os organismos internacionais têm dedicado esforços para combater o contágio e alastramento da doença, a fim de evitar o colapso nos sistemas de saúde, como, infelizmente, ocorreu recentemente no estado do Amazonas e em outros países do mundo (v.g. Bérnago/Itália/Índia). Objetiva-se, ademais, conter o surgimento de variantes do vírus, que podem colocar toda a comunidade internacional, novamente, em risco de contágio.

Neste contexto, os poderes da República devem atuar a fim de inibir a proliferação da doença, determinando o cumprimento de medidas de higiene e sanitárias que resguardem os direitos fundamentais à vida, à saúde, à integridade física e psíquica e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana.

Destacam-se, entre as diversas declarações e atos normativos centrados na proteção da saúde e da vida no contexto de pandemia: 1) a declaração pela Organização Mundial da Saúde do estado de pandemia mundial; 2) a classificação de risco de exposição de trabalhadores pela entidade Americana de Saúde e Segurança Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration -OSHA*); 3) a Lei Federal n. 13.979/2020 (medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus); 4) a Portaria n. 454/2020 (reconhecimento, pelo Ministério da Saúde, do estado de transmissão comunitária do coronavírus em todo o território nacional); 5) o Decreto Legislativo 6/2020; 6) o Decreto Federal 10.282/2020; 7) a Portaria Conjunta n. 20, 18.6.2020 do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde; 8) a Nota Técnica n. 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA (práticas em ambientes internos que minimizem a exposição a patógenos respiratórios, incluindo o novo coronavírus - Covid-19); 9) os Decretos estaduais e municipais.

Tratando-se de serviço essencial, o Decreto 10.282/20 excepcionou a atividade postal das medidas de isolamento previstas na Lei n. 13.979/2020, em razão da necessidade de manter a sua continuidade. Do mesmo decreto, consta que ***"na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid-19"***.

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República assegura o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 157 da CLT, por sua vez, estabelece que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e o art. 19, § 1º, da Lei 8.213/91 determina que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. A NR 1, no seu item 1.4.1, estabelece que cabe ao empregador **cumprir** e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho e implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores.

Ademais, a Constituição da República garante a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, *caput*). **O meio ambiente do trabalho** é parte integrante do conceito constitucional de meio

ambiente (art. 200, VIII, CRFB). Nessa linha, cabe ao empregador ofertar a seus empregados, inclusive aos terceirizados, quando houver, ambiente de trabalho hígido, regular, digno.

Ressalte-se que, na ordem de prioridade estabelecida pelo item da 1.4.1, "e", da NR 1, a eliminação dos fatores de risco vem em primeiro lugar, seguida pela sua minimização e controle dos fatores de risco em suas fontes, com a adoção de medidas de proteção coletiva, administrativas ou de organização do trabalho. **Em último lugar na ordem de prioridades está a adoção de medidas de proteção individual**. Trata-se de ordem de relevância constante das Convenções da OIT relativas à saúde e segurança do trabalhador. **Apenas na impossibilidade de eliminar os riscos, surge o emprego dos EPC e EPI fornecidos pelo empregador**.

A dignidade humana (art. 1º, III), o direito fundamental à saúde e, conseqüentemente, à vida (arts. 5º, 6º e 196) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV) são direitos fundamentais de primeira dimensão que, numa ponderação de valores, têm maior intensidade sobre os direitos de propriedade e de autonomia da vontade empresarial, o que inclui a continuidade de serviço público essencial, previsto em decreto federal. Trata-se de opção axiológica adotada pelo constituinte de 1988. Pacífico o entendimento do E. STJ nesse sentido. Cite-se a ilegitimidade do corte no fornecimento de serviços públicos essenciais se o inadimplente for unidade de saúde, pois prevalecem os interesses de proteção à vida e à saúde (v.g. AgRg no Ag 1329795/CE, Rel. Ministro Herman Benjamin, segunda turma, julgado em 19.10.2010, DJe 3.2.2011).

O viés preventivo da política nacional de gestão na área de segurança foi reforçado pela ratificação, pelo Brasil, da Convenção n. 155 da OIT (Decreto n. 1.254, de 29.9.94), a qual dispõe acerca de diversas medidas que devem ser adotadas pelos empregadores com o fim de resguardar a saúde dos trabalhadores que estabelece, no artigo 4º, o objetivo de *"prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho"*. O art. 19, alínea f, da Convenção, por sua vez, estabelece que *"o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; **enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em***

caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde".

Tratando-se do risco de contágio por Covid-19, a prevenção, minimização, controle e eliminação do risco não está voltada apenas aos trabalhadores, mas também à população que utiliza o serviço público prestado e àqueles que tenham contato com os empregados e terceirizados, ainda que externo. E à população de um modo geral, pois se deve evitar todos os vetores de transmissão.

Mencione-se que o princípio da precaução está presente na Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), merecendo destaque o Princípio 15:

"Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental";

Nesse contexto, é preciso observar a evolução do conhecimento científico a respeito das formas de transmissão do vírus SARS-CoV-2. Exemplificativamente, cite-se que, anteriormente, era admitido o contágio preponderante de pessoa a pessoa, a partir de gotículas respiratórias ou do contato próximo. A partir de julho de 2020, em razão e carta aberta redigida por mais de 270 especialistas de renome científico, a Organização Mundial de Saúde reconheceu, no documento intitulado *Transmission of SARS-CoV-2: implications for infection prevention precautions, Scientific Brief*, 9 July 2020 [1], a possibilidade de transmissão pelo ar também por meio de aerossóis (partículas microscópicas geradas a partir da evaporação de gotículas respiratórias). No documento intitulado *Mask use in the context of COVID-19* [2], a Organização Mundial da Saúde alerta que a transmissão da COVID-19 pode ocorrer também por meio de fômites, ou seja, pelo contato direto com a pessoa infectada ou com superfícies no ambiente e objetos usados pela pessoa infectada. No mesmo documento, a organização reconheceu a possibilidade de transmissão pré-sintomática (situação em que a pessoa está infectada e transmitindo o vírus, mas ainda não desenvolveu os sintomas) ou assintomática (a pessoa está infectada, não desenvolve qualquer sintoma, mas transmite o vírus).

Ressalte-se que o princípio da precaução trabalha com a ideia básica de que, na dúvida a respeito dos riscos presentes em determinado ambiente, devem ser tomadas todas as medidas de cautela possíveis de modo a evitar danos. Vale dizer, enquanto o princípio da prevenção rege situações sabidamente perigosas ou insalubres para o trabalhador - como, v.g., risco de explosões ou incêndios, bem como exposição à radiação ionizante, ao

chumbo e outros -, o da precaução considera o estado da ciência e da técnica atual quanto ao risco, ou não, de determinada atividade [10].

Logo, diante de **dúvidas a respeito dos riscos de contaminação por Covid-19, devem ser adotadas todas as medidas de cautela possíveis para evitar o contágio, ainda que não haja pacificação com relação à indispensabilidade de sua adoção.**

Acrescente-se que o Supremo Tribunal Federal, ao analisar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade em face da Medida Provisória 927/2020 decidiu pela possibilidade de caracterização da covid-19 como doença ocupacional, independente da comprovação de nexo causal laboral, afastando assim a eficácia do artigo 29 da referida medida provisória. **Logo, a omissão na adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho pode ensejar o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador pelo contágio e por suas consequências.**

Pontue-se que que, no decorrer dos dias úteis, o período de convivência com colegas, no ambiente de trabalho, chega a ser maior do que o dedicado à família. No atual contexto, as atividades desenvolvidas presencialmente envolvem exposição a risco superior ao experimentado pelos demais membros da coletividade.

O perigo é significativamente majorado após a confirmação de caso de infecção pelo vírus, notadamente em ambientes fechados considerando que os cientistas reconhecem o contágio por aerossóis partículas minúsculas exaladas por um doente e que ficam suspensas no ar e se condensam na sala à medida que o tempo passa [6].

Constatado caso concreto de contaminação, impõe-se a adoção de medidas de proteção em relação aos demais trabalhadores do mesmo ambiente, a fim de evitar que contraíam a doença pelas diversas formas de contágio e para impedir a propagação do vírus aos demais membros da sociedade.

MEDIDAS A SEREM ADOTADAS PELO EMPREGADOR DIANTE DE CASO CONCRETO DE CONTAMINAÇÃO

Dentre as medidas ora em análise (enumeradas na inicial), a mais importante é o imediato afastamento do trabalhador infectado.

Simultaneamente, **os demais trabalhadores daquele**

estabelecimento passam a ser considerados como suspeitos, pelo período mínimo de 14 dias, nos quais podem permanecer em trabalho remoto. Trata-se da abordagem mais segura segundo a SBI (Sociedade Brasileira de Infectologia) [5]. Acrescente-se que o protocolo do Governo do Estado de São Paulo [8] estabelece que os funcionários identificados como caso suspeito devem permanecer em isolamento domiciliar por 14 dias, durante os quais precisam ser monitorados pela empresa a cada 1 ou 2 dias, a fim de avaliar o agravamento de sintomas.

Caso seja impossível a realização de trabalho remoto, em razão do tipo de função ou da modalidade de trabalho, as faltas serão consideradas justificadas, nos termos da Lei 13.979/2020.

A testagem dos contactantes é instrumento auxiliar de identificação dos possíveis infectados e de controle da doença no local de trabalho. Diante do princípio da precaução, a eventual imprecisão dos resultados do teste atualmente disponível não justifica a sua não realização pois devem ser adotadas todas as medidas que possam minimizar os impactos da disseminação do vírus.

É o trabalhador que foi exposto pelo empregador ao risco quem deve decidir sobre a conveniência de se submeter ao teste.

Considerando que cabe à empresa empreender medidas para a garantia de um meio ambiente equilibrado e seguro, cabe ao empregador o fornecimento e custeio de testes, em consonância com o Protocolo de Testagem COVID-19 do Estado de São Paulo, de 29.5.2020. [3]. Entendimento em sentido contrário implicaria transferência dos custos do empreendimento (art. 2º da CLT). Ademais, trata-se de ônus financeiro compatível com a situação de calamidade pública vivenciada, especialmente pela ótica da alteridade e para a proteção de toda a sociedade.

O RT-PCR é a técnica mais utilizada na detecção do SARS-CoV-2. Como o teste possibilita resultados falso-negativos e falso-positivos, é indispensável que o SESMT oriente os testados a esse respeito e que a empresa mantenha o isolamento até o fim da quarentena, independentemente do resultado. Esse fato, entretanto, não dispensa o empregador da testagem, pois prevalece o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. Os resultados podem ser úteis para estimar o risco de transmissão secundária entre contatos próximos aos trabalhadores testados e abreviar o início do tratamento, por exemplo.

A eventual insuficiência na disponibilização de testes pelo mercado ou a demora na entrega dos resultados não dispensam a sua realização e fazem parte do risco do empreendimento (alteridade, art. 2º da CLT).

Na realização do teste, os trabalhadores devem ser orientados acerca da eventual imprecisão da resposta obtida e a respeito da necessidade de manterem o isolamento, independentemente do resultado, até o final da quarentena (14 dias), em razão da suspeita caracterizada pela constatação de um infectado no ambiente de trabalho.

A desinfecção do ambiente de trabalho, por fim, consiste em diretriz da Organização Mundial de Saúde, com o escopo de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores.

MEDIDAS ADOTADAS PELOS CORREIOS DIANTE DA CONFIRMAÇÃO DE UM CASO CONCRETO DE CONTAMINAÇÃO

A requerida é empresa pública, sujeita-se, portanto, às mesmas obrigações trabalhistas das empresas privadas, na forma do art. 173, § 1º, II, da Constituição da República.

Diante da pandemia de Covid-19 é indispensável a adoção de medidas de controle de cunho administrativo e estrutural, com modificações na forma de organização do trabalho, a fim de evitar a exposição dos trabalhadores ao vírus. Cite-se, como exemplo a ser seguido, o Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho no biênio 2020/2022, do Tribunal Superior do Trabalho [9].

É imperiosa a adoção de medidas para atenuar a vulnerabilidade daquelas pessoas que estão na linha de frente da execução de atividades empresariais em prol da sociedade, portanto, em contato diário com situações de risco, já que não podem permanecer em suas casas.

Reitere-se que a essencialidade dos serviços postais não justifica a não adoção de medidas de segurança e saúde em relação aos empregados e terceirizados e, pontue-se, que a ênfase dada pelo requerido ao fornecimento de EPIs (traduzida pelo neologismo EPIzação) desconsidera a ordem de prioridade estabelecida pelo item da 1.4.1, "e", da NR 1 e nas Convenções da OIT relativas à saúde e segurança do trabalhador. Verifica-se a adoção da política de EPIzação em detrimento do foco na organização do trabalho e da não exposição dos

trabalhadores ao risco.

Note-se que o Sr. Sérgio, primeiro trabalhador infectado no CEE Taubaté, é carteiro e não se pode perder de vista que esta função, assim como as demais que demandem atendimento ao público, expõem os trabalhadores, diariamente, ao contágio pelo vírus.

Pois bem.

Os Correios adotam Protocolo de Medidas de Prevenção ao Covid-19 - Coronavírus que traz o plano de abordagem dos trabalhadores infectados, sintomáticos e contactantes (Id a8feb6). O documento estabelece, no item 7:

"No caso de confirmação de que um empregado está contaminado a liberação para a quarentena recairá para os demais empregados que trabalharam próximo a ele.

A definição de proximidade envolve o estabelecimento de um raio de distanciamento de até 2 metros ao redor do posto de trabalho do empregado contaminado.

Portanto não haverá liberação de todos os empregados da unidade, mas tão somente daqueles que atuam no raio estabelecido. Para unidades que trabalham em mais de um turno, a regra do distanciamento e consequente afastamento aplica-se às pessoas do mesmo turno de trabalho.

Após assepsia do ambiente, a unidade estará liberada para funcionamento."

Ressalte-se que o protocolo adotado pela ECT a partir de março de 2020 determinava a liberação de todos os funcionários da unidade, na hipótese em questão, mas o documento foi alterado, em abril de 2020, para determinar que a liberação para a quarentena recairá apenas sobre aqueles que trabalharam no raio 2 metros ao redor do posto de trabalho do empregado contaminado.

Com a devida vênia ao entendimento do d. magistrado de origem, no sentido de que *"inexistem provas nos autos de que a ré esteja negligenciando as normas de saúde voltadas para o combate ao coronavírus"*, é preciso atentar para o ônus da prova.

Ao alegar que as medidas definidas no Protocolo vigente da empresa, supostamente adotadas quando da confirmação de um caso de Covid-19 entre os trabalhadores, estão em conformidade com as recomendações dos órgãos de saúde e foram devidamente implementadas na CEE Taubaté, a ré atraiu o ônus de comprovar o fato impeditivo/modificativo do direito alegado (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento.

Com relação à desinfecção do ambiente, o documento de Id dcbdaaa é insuficiente para demonstrar a observância das normas expedidas pelas autoridades sanitárias

(Anvisa - documento 11).

Quanto ao afastamento dos contactantes, o critério atualmente adotado pelos correios é demasiadamente restrito, pois desconsidera a movimentação dos trabalhadores pelo ambiente na dinâmica do dia a dia, bem como as interações que costumam acontecer entre eles e as demais características do local, notadamente com relação à ventilação, em razão da possibilidade de propagação do vírus pelo ar, com contágio por aerossóis.

É indispensável a implementação de política efetiva de rastreamento de contato para identificação dos reais contactantes, como a análise de imagens das câmeras eventualmente existentes no local para avaliação do percurso e das interações dos últimos dias de trabalho, por exemplo.

Os documentos juntados pela própria requerida revelam que as orientações do Coordenador de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho dos Correios, adotadas na unidade CEE Taubaté, são de Protocolo ora considerado insuficiente, frisando que **não haveria "liberação de todos os empregados da unidade, mas tão somente daqueles que atuam no raio estabelecido"** (Id a85167b). Há referência à necessidade de identificação, para liberação, *"dos contatos frequentes e reiterados em relação ao empregado infectado"*, mas sem qualquer orientação sobre como deveria ser implementada.

O responsável pela unidade respondeu que os funcionários que tiveram contato direto com empregado Sérgio Kunihiro Tanioka *"a menos de 02 metros, nos últimos dias anteriores ao afastamento do mesmo, a partir do dia 06/07/2020"* foram sra. Debora Alves Macedo de Souza Lopes e o sr. Carlos Alberto de Camargo. A necessidade de *"identificação dos contatos frequentes e reiterados"* foi ignorada, até porque a orientação dos responsáveis pelo SESMT da empresa não trouxe qualquer explicação a respeito da forma de implementação.

Entretanto, em 24.7.2020, o trabalhador Alexandre Costa de Almeida obteve o resultado de exame realizado em 17.7.2020, com resultado positivo para COVID-19 (teste RT-PCR).

Note-se que o trabalhador infectado não está entre os relacionados como contactantes do senhor Sérgio, pelo critério imposto pelo Protocolo dos Correios.

O Sr. Alexandre contraiu a doença justamente no período relatado na

exordial, situação que poderia ter sido evitada com o afastamento de todos os trabalhadores daquela unidade ou com a adoção de política de rastreamento que efetivamente identificasse os **contactantes** do primeiro infectado.

Não bastasse, na véspera da presente sessão de julgamento, o Sindicato autor apresentou prova de outros cinco casos de Covid-19 no mesmo setor.

Trata-se de prova contundente de que o direito à saúde e ao meio ambiente adequado foi garantido pelo requerido.

Nesse contexto, e diante da evidente insegurança representada pelas medidas descritas no protocolo atualmente adotado, caso seja constatada infecção por Covid-19, todos os trabalhadores da unidade devem ser afastados, sem prejuízo da remuneração, e poderão permanecer em trabalho remoto, se não existir recomendação médica de afastamento das atividades.

Pontue-se que, diversamente do alegado pela requerida, a providência não prejudicará, necessariamente, a prestação de serviço público essencial, diante da possibilidade de remanejamento de funcionários entre as unidades dos Correios, com exceção, é claro, dos que estiverem cumprindo quarentena. Trata-se de organização com inúmeros outros trabalhadores alocados em outras unidades, de modo que a realocação de pessoal é perfeitamente possível, de modo que os transtornos à população sejam evitados.

Oportuno mencionar que, conforme amplamente noticiado recentemente (março de 2021), **um surto de Covid-19, ocorrido em uma das agências dos correios em Goiânia, ocasionou a morte de um trabalhador e a infecção de outros quarenta [7]**. Dispensáveis maiores digressões sobre a gravidade da situação.

TUTELA INIBITÓRIA

TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA E EVIDÊNCIA

O pedido de tutela inibitória, por meio da concessão de tutela específica, é importante instrumento de prevenção de violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, com o objetivo de evitar a prática, a repetição ou continuação de ato ilícito.

Nesse contexto, a tutela jurisdicional inibitória volta-se para o futuro,

prescindindo da ocorrência reiterada do dano e de sua eventual correção, pois objetiva à efetivação do acesso à justiça com a finalidade de impedir a violação do direito (arts. 5º, XXXV, CRFB e art. 497 do CPC).

No caso dos autos, a ação tem a finalidade proteger direitos e interesses dos trabalhadores do CEE Taubaté contra lesão e envolve pedido de cumprimento de obrigações de fazer e não fazer com a finalidade de prevenir condutas que repercutam negativamente nos seus interesses.

Com a devida vênia, o esgotamento do período de contágio com relação ao caso do sr. Sergio Kunihiro Tanioka, não esvazia os pedidos de afastamento imediato de todos os trabalhadores contactantes por, no mínimo, 14 dias; testagem de trabalhadores contactantes antes do retorno ao trabalho e desinfecção do local como condição de retorno ao labor, porque aplicáveis a todas as situações semelhantes à relatada na inicial, ou seja, sempre que constatada a infecção de algum trabalhador por Covid-19.

As medidas têm natureza de obrigação de fazer, de cunho permanente, enquanto durar a pandemia.

Por tais razões, indispensável a concessão de tutela de natureza preventiva, destinada a inibir a repetição, pela ré, de ato que ameace a saúde, a segurança e a vida dos seus empregados, notadamente no contexto da pandemia de Covid-19.

Resta analisar a Recomendação n. 4491.2020, de 29.3.2020, do Ministério Público do Trabalho, cuja observância é objeto de um dos pedidos do Sindicato autor. Ainda que não tenham cunho obrigatório, a diretiva esta respaldada nas orientações das autoridades sanitárias e nos atuais estudos científicos sobre o tema.

Passa-se a elencar as medidas **que devem ser adotadas**, com base na fundamentação supra:

1. FORNECER lavatórios com água e sabão para seus empregados que realizam atividade interna, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.
2. FORNECER lenços de papel, papel-toalha e lixeira para os trabalhadores e o público em geral, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.
3. ALERTAR para que os trabalhadores não utilizem equipamentos dos colegas de trabalho, como fones, aparelhos de telefone, mesas e outros, fornecendo esses materiais para cada trabalho, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.
4. REALIZAR a limpeza e desinfecção das superfícies de forma regular, utilizando os

procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.

5. ESTABELEECER política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, seguido de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.

6. FORNECER a todos os seus trabalhadores equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais de acordo com as orientações mais atualizadas, tais como, luvas e sanitizantes, como álcool 70% ou outros adequados à atividade, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.

8. Considerando que a pandemia caracteriza situação excepcional e motivo de força maior, as medidas capazes de caracterizar a interrupção da prestação de serviço não implicaram em redução da remuneração dos trabalhadores, por aplicação analógica do disposto no Art. 60, § 3º, da Lei no 8.213/91, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada.

11. NÃO PERMITIR a circulação de crianças e demais familiares dos trabalhadores nos ambientes de trabalho que possam representar risco à sua saúde, seja de infecção pelo coronavírus seja aos demais inerentes a esses espaços, mantendo a boa prática, caso venha sendo adotada;

13. ADVERTIR os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver 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 (SARS-COV-2) e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (COVID-19);

14. ABSTER-SE de ameaçar, perseguir, punir trabalhadores que se recusem a sair às ruas para efetuar entregas/coletas, em caso de falta de condições de trabalho, o que poderá ser caracterizado como abuso do poder diretivo;

15. PARA OS PROFISSIONAIS QUE REALIZAM O TRANSPORTE DE MERCADORIAS/CARTAS: 15.1. MELHORAR a ventilação do veículo para aumentar a troca de ar durante o transporte; 15.2. ORIENTAR os trabalhadores para a necessidade de LIMPAR e DESINFETAR todas as superfícies internas do veículo após a realização do transporte.

Passo a transcrever os pedidos rejeitados, fundamentando a

rejeição:

7. SEGUIR os planos de contingência recomendados pelas autoridades públicas 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 trabalho necessária; flexibilizar os horários de trabalho para evitar proximidade entre os trabalhadores; permitir a realização de trabalhos à distância, observado o princípio da irredutibilidade salarial;

Envolve providências impostas pela lei sobre as quais sequer há discussão com relação a eventual descumprimento.

9. ESTABELEECER política de flexibilidade de jornada quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros não estejam em funcionamento regular e quando comunicados por autoridades, observado o princípio da irredutibilidade salarial;

A providência demanda discussão aprofundada e não é objeto dessa ação.

10. ESTABELEECER política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores

atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus, obedeçam a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde, observado o princípio da irredutibilidade salarial;

O tema, embora relevante, demanda discussão aprofundada e não é objeto dessa ação.

12. ADOTAR, sempre que necessário e orientado pelas autoridades de saúde locais, nacional e internacionais, medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos trabalhadores no ambiente de trabalho e assim, também a propagação dos casos para a população em geral;

O pedido é vago e não estabelece efetiva pretensão buscada.

Acolhe-se o pedido do Sindicato de triagem na entrada do estabelecimento, com medição de temperatura. Trata-se de providência que não demanda grande investimento e é de simples implementação, que deve ser adotada por aplicação do Princípio da Precaução, ainda que não haja consenso a respeito da sua eficácia, no atual estágio de conhecimento científico acerca da SARS CoV-2.

Quanto à fiscalização pela Vigilância Sanitária, prevalece a decisão da origem no sentido de que o próprio sindicato pode fazer a solicitação no órgão competente, de forma que é desnecessária a intervenção do O Juízo de origem, no aspecto.

No mais, a concessão de afastamento mais longo (15 dias) do que o atualmente recomendado pelos órgãos responsáveis (14 dias) configura abordagem mais segura que adere ao contrato de trabalho e impede a sua alteração em prejuízo dos trabalhadores.

Constatado o grave risco de dano de difícil (ou até impossível) reparação, consubstanciado na possibilidade de contaminação e morte de trabalhadores, familiares e cidadãos que utilizam os serviços do CEE Taubaté, concede-se a tutela provisória, de urgência e evidência (art. 300 e 497 do CPC) para determinar o cumprimento das seguintes obrigações de fazer, exigíveis em 10 dias a contar da publicação da presente decisão, independentemente do trânsito em julgado, **sempre que houver confirmação de contaminação de algum trabalhador por Covid-19 no CEE Taubaté**, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100.000,00:

1) Libere do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados, terceirizados, aprendizes e estagiários da unidade, facultada a determinação de realização de trabalho remoto (poder diretivo), por 15 dias contados da data de confirmação, salvo existência de recomendação médica de afastamento das atividades, sem prejuízo da

remuneração;

2) Realize a limpeza e desinfecção plena e integral, de acordo com as normas expedidas pelas autoridades sanitárias (Anvisa - documento 11), antes do retorno dos trabalhadores ao labor.

3) Viabilize a realização, às suas expensas, de exame de detecção de Covid-19 (RT-PCR) em todos os empregados, terceirizados, aprendizes e estagiários da unidade que manifestarem interesse, mediante consulta, em 48 horas contadas da resposta do trabalhador, vedado o retorno ao trabalho presencial, nesta ou em qualquer unidade, por todo o período da quarentena, diante da possibilidade de falso-negativo.

4) implemente as medidas descritas nos itens 1 a 6; 8; 11 e 13 a 15, da Recomendação n. 4491.2020, de 29.3.2020 do MPT (documento 5);

As determinações não eximem a empregadora das demais medidas que vêm sendo adotadas para a evitar a disseminação do vírus.

Justiça gratuita

Trata-se de ação em que o Sindicato figura como substituto processual em defesa de interesses individuais da categoria. Logo, não se aplicam as normas processuais trabalhistas e sim as normas relativas às ações coletivas.

Assim, faz jus o Sindicato autor aos benefícios postulados, com base nos artigos 87 do CDC e 18 da Lei 7.347/85 (LACP), os quais têm idêntica redação no sentido de que, nas ações de que tratam o CDC e a LACP, "não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais".

A má-fé, no caso, sequer foi arguida.

Logo, acolhe-se o pedido para conceder ao Sindicato autor os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios

O acolhimento do pedido de honorários advocatícios é decorrência natural da condenação da ré, nos termos da Lei n. 7.347/85.

Acolhe-se o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios fixados à razão de 20% (vinte por cento) sobre o valor da condenação.

Expedição de ofícios

A determinação de expedição de ofícios aos órgãos competentes, em face da constatação de irregularidades, está inserida dentre os poderes do juiz na condução do processo (arts. 39, §1º, e 765 da CLT).

Nesse contexto, determina-se o encaminhamento de cópias desta decisão ao Ministério Público Estadual (Promotoria da Saúde), às Secretarias Municipal e Estadual de Saúde, tendo em vista as constatações acima, acerca da fiscalização e acompanhamento de ações relacionadas ao enfrentamento da pandemia.

Determina-se a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho com cópia dessa decisão e referência ao Procedimento n. 000190.2020.15.002/5, em trâmite na PTM de São José dos Campos, no qual as medidas implementadas pelos Correios vem sendo objeto de averiguação.

Como trata-se de liminar concedida em processo que trata da ao COVID-19, cópia desta decisão deverá ser encaminhada ao endereço eletrônico catiasilva@trt15.jus.br, acompanhadas do link de acesso da decisão publicada no DEJT (PROAD 7464/2020 - Pedido de Providências nº 0002315-30.2020.2.00.0000 do CNJ - Coordenadora do Comitê de Crise; Portaria 57/2020).

Prequestionamento

Ante a fundamentação supra, tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Ressalto que não se exige o pronunciamento do Julgador sobre todos os argumentos expendidos pelos litigantes, mormente quando esses, por exclusão, são contrários à posição adotada, bastando os fundamentos que formaram convicção, conforme já decidido pelo STF (RE nº 184.347).

Ficam as partes, assim, desde já advertidas de que a oposição de embargos meramente protelatórios poderá implicar condenação em multa, nos termos do art.

1.026, § 2º, do CPC, de aplicação subsidiária nesta Especializada.

Determina-se o encaminhamento de cópias desta decisão ao Ministério Público Estadual (Promotoria da Saúde), às Secretarias Municipal e Estadual de Saúde, tendo em vista as constatações acima, acerca da fiscalização e acompanhamento de ações relacionadas ao enfrentamento da pandemia.

Determina-se a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho com cópia dessa decisão e referência ao Procedimento n.000190.2020.15.002/5, em trâmite na PTM de São José dos Campos, no qual as medidas implementadas pelos Correios vem sendo objeto de averiguação.

Determina-se o encaminhamento de cópia desta decisão ao endereço eletrônico catiasilva@trt15.jus.br, acompanhadas do link de acesso da decisão publicada no DEJT.

Arbitra-se o valor da condenação em R\$ 3.000,00 e das custas em R\$ 60,00, das quais a ré é isenta.

[1] <https://www.who.int/publications/i/item/modes-of-transmission-of-virus-causing-covid-19-implications-for-ipc-precaution-recommendations>

[2] [https://www.who.int/publications/i/item/advice-on-the-use-of-masks-in-the-community-during-home-care-and-in-healthcare-settings-in-the-context-of-the-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)-outbreak](https://www.who.int/publications/i/item/advice-on-the-use-of-masks-in-the-community-during-home-care-and-in-healthcare-settings-in-the-context-of-the-novel-coronavirus-(2019-ncov)-outbreak)

[3] <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf>

[4] <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v02.pdf>

[5] <https://infectologia.org.br/wp-content/uploads/2020/12/atualizacoes-e-recomendacoes-covid-19.pdf>

[6] <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/07/09/coronavirus-o-que-significa-o-alerta-da-oms-sobre-transmissao-aerea-da-covid-19.ghtml>

[7] <https://g1.globo.com/go/goias/noticia/2021/03/23/surto-de-covid-19-em-agencia-dos-correios-deixa-um-funcionario-morto-e-40-colegas-infectados-em-goiania-diz-sindicato.ghtml>

[8] <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/07/protocolo-de-acompanhamento-covid-19.pdf>

[9] http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/7684420

[10] SADY, João José. Direito do meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 124-125.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, decido **CONHECER** dos recursos interpostos pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Correios, Telégrafos e Similares do Vale do Paraíba e Região e **OS PROVER para** determinar: **1)** o cumprimento das seguintes obrigações de fazer, exigíveis em 10 dias a contar da publicação da presente decisão, independentemente do trânsito em julgado, sempre que houver confirmação de contaminação de algum trabalhador por Covid-19 no CEE Taubaté, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100.000,00: **1.1)** liberação do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os empregados, terceirizados, aprendizes e estagiários da unidade, facultada a determinação de realização de trabalho remoto (poder diretivo), por 15 dias contados da data de confirmação, salvo existência de recomendação médica de afastamento das atividades, sem prejuízo da remuneração; **1.2)** realização de limpeza e desinfecção plena e integral, de acordo com as normas expedidas pelas autoridades sanitárias (Anvisa - documento 11), antes do retorno dos trabalhadores ao labor; **1.3)** viabilização da realização, às suas expensas, de exame de detecção de Covid-19 (RT-PCR) em todos os empregados, terceirizados, aprendizes e estagiários da unidade que manifestarem interesse, mediante consulta, em 48 horas contadas da resposta do trabalhador, vedado o retorno ao trabalho presencial, nesta ou em qualquer unidade, por todo o período da quarentena, diante da possibilidade de falso-negativo; **1.4)** implementação das medidas descritas nos itens 1 a 6; 8; 11 e 13 a 15, da Recomendação n. 4491.2020, de 29.3.2020 do MPT (documento 5); 1.5) adoção da triagem na entrada do estabelecimento, com medição de temperatura.

Arbitra-se o valor da condenação em R\$ 3.000,00 e das custas em R\$ 60,00, das quais a ré é isenta.

Em sessão telepresencial realizada em 25/05/2021, conforme previsto nas Portarias Conjuntas GP - VPA - VPJ - CR nº 004/2020, nº 005/2020 e normativos seguintes deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação Unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores JOÃO BATISTA MARTINS CESAR (Relator), LUÍS HENRIQUE RAFAEL (Presidente), e Exma. Sra. Juíza LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 25 de maio de 2021.

Compareceu para sustentar oralmente por SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CORREIOS, TELEGRAFOS E SIMILARES DO VALE DO PARAIBA E REGIAO, DR. ROBERTO

PARAHYBA DE ARRUDA PINTO, oportunidade em que o Ilmo. Sr. advogado declinou do pedido referente aos dias de paralisação por ocasião da greve, restando configurada, assim, a competência desta Sexta Turma para julgamento da demanda.

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR
Relator

Votos Revisores



Assinado eletronicamente por: **[JOAO BATISTA
MARTINS CESAR]** - bae732d

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo