



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **1000574-09.2020.5.02.0718**

Relator: VALDIR FLORINDO

Tramitação Preferencial

- Portador de Doença Grave
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/04/2021

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: AGOSTINHA GORETE SILVA DOS ANJOS

ADVOGADO: ALBERTO DE ALMEIDA AUGUSTO

ADVOGADO: ANDRE RAMPAZZO DE FREITAS

ADVOGADO: CARLOS ALBERTO BERGANTINI DOMINGUES

RECORRIDO: SINDICATO DOS TRAB DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMIL DE SAO PAULO, REGIAO DA GRD SAO PAULO E Z POSTAL DE SOROCABA - SINTECT-SP

ADVOGADO: FABRICIO MAXIMO RAMALHO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

17ª TURMA

PROCESSO Nº 1000574-09.2020.5.02.0718

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

RECORRIDO: SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE
CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES DE SÃO PAULO, REGIÃO DA
GRANDE SÃO PAULO E ZONA POSTAL DE SOROCABA - SINTECT/SP

ORIGEM: 18ª Vara do Trabalho de São Paulo - ZONA SUL

RELATORA: MARIA DE LOURDES ANTONIO

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COVID-19. DETERMINAÇÃO DE INTERDIÇÃO DO ESTABELECIMENTO, CASO A "RÉ NÃO ADOTE TODAS AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO". MANUTENÇÃO DA INTERDIÇÃO "ATÉ QUE SEJAM ADOTADAS TODAS AS PROVIDÊNCIAS CABÍVEIS PARA A EXECUÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL NA UNIDADE EM AMBIENTE SAUDÁVEL". PROVIMENTO JURISDICIONAL INCERTO. DECISÃO CONDICIONAL E NULA. ELEVADA CARGA DE SUBJETIVISMO. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DA NORMA DO ART. 492, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. A determinação de interdição do estabelecimento, "*caso a Empresa ré não adote todas as medidas de proteção e prevenção contra o novo coronavírus*", representa decisão condicional, incerta e nula, com violação à norma do parágrafo único do art. 492 do CPC. O magistrado não pode condicionar a tutela jurisdicional à ocorrência de um evento futuro e incerto. Ainda, o referido provimento jurisdicional também contém elevada carga de subjetivismo, pois a referida interdição do estabelecimento perduraria "*até que sejam adotadas todas as providências cabíveis para a execução do trabalho presencial na unidade em ambiente de trabalho saudável*". Não se pode saber quais são "todas as providências cabíveis", nem tampouco como estaria caracterizado o dito "ambiente de trabalho saudável". Recurso provido.

RELATÓRIO

Contra a sentença de fls. 2837/2849 (ID. 0243aea), que julgou procedentes em parte os pedidos da presente ação civil pública, recorre a reclamada, discutindo as obrigações impostas na r. sentença.



Apresentadas contrarrazões.

Parecer do Ministério Público do Trabalho (ID. 37163d1), pelo conhecimento e não provimento do recurso.

VOTO

Conheço do recurso, já que observados os pressupostos legais de admissibilidade.

Não houve remessa para reexame necessário. Entretanto, cabível o reexame necessário, previsto no artigo 496 do Código de Processo Civil. Isso porque, as obrigações de fazer impostas na r. sentença tem imediata repercussão econômica.

Ainda, a sentença é ilíquida, sendo certo que o valor provisoriamente arbitrado na origem, apenas para fins de recolhimento de custas, também não representa "*valor certo e líquido*" da "*condenação ou do proveito econômico obtido na causa*" (§ 3º do art. 496 do CPC). Inteligência da Súmula 490 do E. STJ.

De ver-se que "(...) *Qualquer decisão de mérito proferida contra a Fazenda Pública, tenha ou não conteúdo econômico, há de se submeter à remessa necessária, ressalvadas as hipóteses de dispensa que constam dos §§ 3º e 4º do art. 496 do CPC. (...)*" (Cunha, Leonardo Carneiro da. A FAZENDA PÚBLICA EM JUÍZO, p.180, 18ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2021).

Portanto será efetuado o reexame necessário.

RECURSO DA RECLAMADA e REEXAME NECESSÁRIO

Mérito: medidas contra a COVID-19



Trata-se de Ação Civil Pública distribuída em 01/06/2020, por meio da qual o SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E SIMILARES DE SÃO PAULO, REGIÃO DA GRANDE SÃO PAULO E ZONA POSTAL DE SOROCABA - SINTECT/SP pretende impor à reclamada, EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT, uma série de obrigações que entende ser adequadas, constantes do rol dos pedidos (letras "a" até "g"), para fins de prevenção de contágio do novo coronavírus (COVID-19).

Os pedidos da presente ação civil pública foram julgados parcialmente procedentes sob os seguintes fundamentos, *in verbis*:

"(...) I. Pandemia. Saúde e Segurança do Trabalho. Medidas de Prevenção. Afastamento dos Trabalhadores. Obrigação do Empregador.

O sindicato-autor requer, em síntese, que:

a) a empresa libere, imediatamente, para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados que laboram no CDD Parque Cocaia que comunicaram/rem os sintomas da COVID-19;

b) que, havendo caso confirmado de covid-19 no CDD Parque Cocaia, a empresa-ré libere, imediatamente, os demais empregados que laboram neste setor de trabalho, sem prejuízo da remuneração, por no mínimo 15 dias, para realização de trabalho remoto;

c) que a empresa ré realize a limpeza de maneira imediata e intensiva do CDD Parque Cocaia;

d) que, antes de os empregados do CDD Parque Cocaia retornarem ao trabalho presencial, seja determinado que a empresa-ré realize, sem qualquer custo aos empregados, exames a fim de detectar ou não a contaminação por COVID-19;

e) que a empresa-ré se abstenha de determinar que os empregados lotados no CDD Parque Cocaia prestem serviços em outras unidades dos Correios enquanto aguardam o resultado de exames;

f) que, caso a Empresa ré não adote todas as medidas de proteção e prevenção contra o novo coronavírus, incluindo aquelas contidas no protocolo de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus, nos procedimentos para casos de empregados com suspeita /confirmação, com liberação para o trabalho remoto dos empregados do CDD Parque Cocaia, bem como em razão do grave e iminente risco para os trabalhadores, seja determinada a interdição deste setor de trabalho, mantendo o pagamento integral dos salários, até que sejam adotadas todas as providências cabíveis para a execução do trabalho presencial na unidade em ambiente de trabalho saudável;

g) que a Empresa ré faça a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, emitindo CATs nos casos de covid-19 no CDD Parque Cocaia.

Os principais fundamentos da tese defensiva são os seguintes: que não houve celebração de acordo pré-processual com o sindicato-obreiro; que não há acordo vigente no PMPP; que o protocolo interno de prevenção não adere ao contrato de trabalho dos trabalhadores; que adotou diversas medidas de profilaxia, sendo que, dentre outras, determinou o afastamento dos empregados em grupo de risco; que houve disponibilização de álcool em gel 70%, máscaras e instalação de "barreira de proteção para guichês" além de "ajustes em processos operacionais /administrativos e orientações profiláticas"; que a manutenção do protocolo de prevenção anterior poderia



levar a risco de paralisação da atividade essencial dos correios; que o protocolo vigente determina o afastamento de todos que laboram num raio de 02 metros; que afastou os empregados da unidade diagnosticados com COVID-19; que as atividades operacionais da unidade são realizadas presencialmente; que o afastamento dos empregados inviabiliza a realização das atividades da unidade.

Inicialmente, nos termos do art. 2ª da Lei nº 7.347/85 c/c OJ nº 130 da SBDI-II do C. TST, esclareço que a competência com relação à Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano, sendo que, no presente caso, o sindicato-autor requer a adoção de medidas preventivas e/ou corretivas com relação aos empregados do CDD Parque Cocaia, o qual se localiza em área de competência funcional deste Fórum da Zona Sul.

No caso dos autos, o sindicato-autor alega que, ante o estado de calamidade pública em razão da pandemia decorrente do vírus COVID-19, e somente após cobranças por parte do ente sindical, os Correios anunciaram as "Medidas preventivas para o combate ao novo coronavírus" no dia 17.03.2020, as quais consistem na modalidade de trabalho remoto (cursos EAD) para os carteiros. Já no dia 24.03.2020 a empresa-ré anunciou o "Protocolo de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus" constando os procedimentos a serem adotados em caso de empregados com suspeita e de casos de confirmação de covid-19. O autor transcreveu os procedimentos do r. documento em fls. 03/05.

Alega o sindicato-autor, porém, que as medidas anunciadas pela empresa não foram e não estão sendo cumpridas, razão pela qual procurou resolver a situação mediante pedido de mediação pré-processual (nº 1000904-26.2020.5.02.0000), tendo a ré concordado com alguns dos termos propostos pelo autor (fls. 06).

Afirma que os trabalhadores dos Correios lotados no CDD Parque Cocaia estão correndo perigo iminente e grave em razão dos riscos de contaminação pelo novo coronavírus e que a empresa-ré não cumpriu as determinações com relação ao setor em comento.

Prossegue narrando que a empresa-ré alterou o mencionado Protocolo de medidas de prevenção ao covid-10 para, de forma injustificada e prejudicial aos trabalhadores, retirar a possibilidade de liberação de todos os empregados da unidade para o trabalho remoto por quinze dias e incluindo a liberação apenas dos "demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, como se fosse possível medir quais empregados estiveram próximos dos empregados que foram contaminados ou que tocaram nos mesmos objetos que o empregado infectado tocou" (fls. 07).

Ao exame.

Em primeiro lugar, destaco que a celebração ou não de acordo em processo de mediação pré-processual pelas partes é irrelevante para fins de análise do objeto deste feito.

O artigo 1º, III e IV da Constituição de 1988 destaca, como fundamento da República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O art. 170 define que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano, na existência digna e na justiça social, destacando, nos incisos III e VI, a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente, inclusive no processo de elaboração dos produtos, ou seja, deve-se compreender que o trabalho é feito e organizado para o ser humano, e não o ser humano para o trabalho. Ainda, o art. 196 da CRFB elenca a saúde como direito fundamental, enquanto que o art. 200, VIII enfatiza a proteção do meio ambiente do trabalho e o art. 225 promove a preservação do meio ambiente em geral.

Nota-se que a Constituição Federal colocou em destaque a preocupação com um ambiente saudável, em especial a promoção de um meio ambiente do trabalho equilibrado, considerado como direito fundamental do trabalhador, tendo como finalidade mais elevada a efetivação da dignidade humana.

Há previsão específica das obrigações do empregador inclusive nas Normas Regulamentadoras nº 7 (PPRA - Programa de Prevenção e Riscos Ambientais) e 9 (PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) do Ministério do



Trabalho e Emprego. Neste sentido a previsão do art. 157 da CLT, o qual, em seus incisos, estipula a obrigação da empresa em cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Não há como se negar o hodierno estado de calamidade pública (Decreto Legislativa nº 06/2020) em decorrência da pandemia decorrente do vírus COVID-19. A gravidade da situação é tamanha que o Poder Executivo já editou diversas medidas provisórias, de constitucionalidade duvidosa, para fins de reger a situação dos contratos de trabalho enquanto perdurar a calamidade, bem como para fornecer auxílio emergencial aos trabalhadores informais e/ou precarizados, tais como as Medidas Provisórias nºs 927, 928, e 936 de 2020, as quais foram convertidas em lei.

Conforme informações disponíveis no site do Ministério de Saúde (<https://coronavirus.saude.gov.br>), bem como amplamente divulgado pelos meios de comunicação, a transmissão do vírus ocorre não apenas pelo contato físico entre pessoas, mas também por gotículas de saliva, espirros, tosse, catarro, contato com objetos contaminados etc.

Dentre as recomendações do Ministério da Saúde para a prevenção do contágio pelo vírus destaco as seguintes: Manutenção de uma distância mínima de cerca de 2 metros de qualquer pessoa tossindo ou espirrando; Manutenção dos ambientes limpos e bem ventilados; evitar tocar olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas.

A higienização do ambiente de trabalho e a adoção de medidas preventivas são deveres do empregador, porém, é certo que a manutenção do distanciamento mínimo de dois metros dentro de um mesmo ambiente de trabalho, ainda mais dentro de um centro de distribuição de cartas e outros bens, é quase impossível, ante a necessidade de constante movimentação dos trabalhadores.

Muito embora o Decreto nº 10.282/2020 elenque os serviços postais como atividade essencial (art. 3º, parágrafo primeiro, XXI), devem prevalecer as disposições relativas à saúde dos trabalhadores, vez que nenhuma atividade, por mais essencial que seja, pode perdurar se os empregados adoecem e/ou correm risco iminente de perder a vida.

De fato, a adoção do distanciamento físico é uma medida preventiva necessária. Ocorre que, no presente caso, há comprovação de que há trabalhadores que se ativam no CDD Parque Cocaia que estão infectados com o COVID-19 ou que há suspeita de contaminação, como se vê em id 3b9b2cf e caadc8f. Se a medida preventiva mostrou-se insuficiente, necessário se faz a adoção de medidas protetivas, o que se impõe no presente caso.

Na própria peça defensiva há confissão real de que, quando do protocolo da peça (21.07.2020), ao menos sete trabalhadores do CDD Parque Cocaia haviam sido diagnosticados com COVID-19 (fls. 2.463/2.464 - id: e8b49f3).

A EBCT, no documento intitulado "Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 - Coronavírus" estabeleceu o seguinte: "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" (grifei, fls. 281, id b219b8b).

Não se nega a possibilidade de a ré alterar seu "protocolo" de prevenção. Porém tais documentos denotam que a ré tinha plena ciência da gravidade da situação e da necessidade de adoção de medidas preventivas. A alteração do "protocolo" revela uma tentativa da ré de se esquivar da tomada de medidas que ela mesma havia proposto como forma de evitar o contágio de seus trabalhadores.

Por mais que os Correios sejam atividade essencial é certo que a execução de suas atividades não pode ser efetuada colocando em risco de vida a saúde de seus trabalhadores. Afinal, sem trabalhadores não é possível realizar atividade alguma.



No mais, como bem salientado pelo Ministério Público do Trabalho: "Saliente-se que a determinação de afastamento dos trabalhadores não implica em afirmar que a unidade deve ser fechada. Após a desinfecção da unidade de trabalho, os Correios, empresa de porte nacional, que possui milhares de empregados, pode realocar funcionários para que continuem prestando o serviço tão essencial nesses tempos de distanciamento social. (...)

Salienta-se que o que está em jogo, nesse momento de grave crise humanitária, é, prioritariamente, a garantia do direito fundamental à saúde e à vida, direitos esses que devem ser assegurados não somente aos pacientes que procuram tratamento nos hospitais como também aos profissionais de todas as áreas laborais e que atuam, inclusive, nos serviços elementares prestados à sociedade, como é o caso dos empregados da requerida" (grifei, id: 821f6c6).

Assim, como já salientado, a dinâmica do ambiente de trabalho torna inviável o estabelecimento de qual(is) o(s) trabalhador(es) que permaneceram ou não em um raio de dois metros do trabalhador adoentado. Trata-se de medida que em nada propicia a proteção da saúde dos trabalhadores.

As fotografias juntadas pela própria ré demonstram que é inviável e impossível a realização do distanciamento mínimo de dois metros, como se vê em fls. 2.589 (id: 1efbcb6 - pág. 02). Não há qualquer possibilidade de adoção de distanciamento mínimo neste ambiente de trabalho.

No mesmo sentido o depoimento do preposto da EBCT:

- "1. A última desinfecção no CDD Parque Cocaia ocorreu em 08.10.2020;*
- 2. Provavelmente ocorreram outras três desinfecções em datas anteriores, o que é feito após a empresa constatar a contaminação por COVID de algum de seus funcionários;*
- 3. Foram sete infectados por Covid confirmados no CDD Parque Cocaia, sendo que o último caso confirmado foi em 08.06.2020;*
- 4. Apenas os infectados foram afastados do trabalho, sendo que outros não foram afastados pois não trabalhavam em área a menos de dois metros daqueles infectados;*
- 5. As calhas de trabalho ficam afastadas a pelo menos 1,35m, sendo que havendo possibilidade ocorre afastamento por área maior. Além disso existe fiscalização do superior para que os empregados se mantenham a pelo menos 2m de distância"*

O depoimento do preposto, somado às fotografias juntadas, demonstra a impossibilidade de manutenção do afastamento mínimo de dois metros, uma vez que as calhas ficam afastada a tão somente 1,35m. Não é crível nem razoável a possibilidade de "fiscalização" constante para que se mantenha um afastamento de 2metros, pois os trabalhadores não podem permanecer longe de suas calhas de trabalho sob pena de terem suas atividades inviabilizadas.

A testemunha ouvida a rogo do sindicato-autor, por sua vez, narrou o seguinte:

"6. Pelo que sabe ocorreu apenas uma desinfecção do CDD em data que não se lembra logo depois ao retorno do afastamento que tiveram; 7. Em data que não se lembra recebeu apenas uma máscara da empresa sendo que não houve entrega posterior; 8. Não existe medição de temperatura quando adentram ao CDD Parque Cocaia"

Logo, verifica-se que a EBCT realizou apenas uma desinfecção do local de trabalho bem como sequer forneceu EPIs suficientes para seus trabalhadores.

Ante ao cima exposto, a adoção das providências preventivas e corretivas pleiteadas pelo sindicato-autor é medida que se impõe.

Note-se que, como bem apontado pelo sindicato-autor, o C. STF, no julgamento de diversas ADIs decidiu, por maioria, suspender a eficácia do art. 29 da MP 927/2020, o que denota ser obrigatória a emissão da CAT pela EBCT com relação aos empregados contaminados.



Por outro lado, como já salientado na decisão proferida em sede de cognição sumária, o pedido de letra "d" não comporta deferimento. Isto porque o autor requer que "antes de os empregados do CDD Parque Cocaia retornarem ao trabalho presencial, seja determinado que a empresa-ré realize, sem qualquer custo aos empregados, exames a fim de detectar ou não a contaminação por COVID-19".

Ocorre que o atendimento à saúde e o tratamento de eventuais contaminados é dever do Estado e não do empregador. Não há como se compelir à EBCT a arcar com os custos da aquisição de exames para detecção do COVID-19, o que deverá ser custeado pelo SUS ou por eventual convênio particular.

Assiste razão, ainda, ao MPT, em seu parecer, o qual destacou que o período de incubação do novo coronavírus é de 2 a 14 dias, o que significa que "(...) uma pessoa em contato com o vírus pode demorar todo esse período para manifestar os primeiros sintomas e a realização de testes em pessoas sem sintomas (as quais podem ser assintomáticas ou pré-sintomáticas), em razão da carga viral presente ou mesmo de ainda não haver anticorpos a serem detectados nos exames sorológicos, podem trazer resultados negativos falso, proporcionando que trabalhadores que, de fato, estão contaminados, retornem ao trabalho".

Por outro lado, revejo meu entendimento anterior, uma vez que, em sendo dever do empregador assegurar a manutenção de um ambiente de trabalho saudável bem como que deve a ré arcar com os riscos da atividade (art. 2º da CLT) não seria razoável determinar que os trabalhadores custeiem, com seus salários, a realização de exames sorológicos ou que tenham que aguardar o agendamento perante os órgãos da saúde, eis que tal morosidade poderia ensejar prejuízo tanto a saúde do trabalhador quanto à EBCT, que não poderia contar com o trabalhador para realização de sua atividade essencial.

Assim, como bem salientado pelo d. MPT, em sendo noticiado o aparecimento de sintomas, deverá a ré proporcionar ao trabalhador e às suas expensas a realização de todos os exames e análises clínicas necessárias ao diagnósticos de COVID-19.

Por consequência e considerando que eventual recurso ordinário não possui, em princípio, efeito suspensivo, determino que a ré seja compelida a adotar as seguintes medidas, em cinco dias da data desta sentença, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 por trabalhador (art. 536 §1º c/c art. 537, ambos do CPC):

a) a empresa libere, imediatamente, para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados que laboram no CDD Parque Cocaia que comunicaram/rem os sintomas da COVID-19;

b) a Empresa ré libere, imediatamente, os demais empregados que laboram no CDD Parque Cocaia, sem prejuízo da remuneração, pelo menos por 15 dias, para realização de trabalho remoto, quando houver caso confirmado de diagnóstico de covid-19 nesta unidade;

c) a Empresa ré realize a limpeza de maneira imediata e intensiva do CDD Parque Cocaia (higienização do local de trabalho), a qual deverá ser realizada de forma rotineira para que não haja risco de reinfecção do local de trabalho;

d) em sendo noticiado o aparecimento de sintomas pelos empregados deverá a ré proporcionar ao trabalhador e às suas expensas a realização de todos os exames e análises clínicas necessárias ao diagnóstico de COVID-19;

e) que a Empresa ré se abstenha de determinar que os empregados lotados no CDD Parque Cocaia prestem serviços em outras unidades dos correios enquanto aguardam o resultado de exames;

f) caso a Empresa ré não adote todas as medidas de proteção e prevenção contra o novo coronavírus, incluindo aquelas contidas protocolo de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus, nos procedimentos para casos de empregados com suspeita/confirmação, com liberação para o trabalho remoto dos empregados do CDD Parque Cocaia, bem como em razão do grave e iminente risco para os trabalhadores, seja determinada a



interdição deste setor de trabalho, mantendo o pagamento integral dos salários, até que sejam adotadas todas as providências cabíveis para a execução do trabalho presencial na unidade em ambiente de trabalho saudável;

g) a Empresa ré faça a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, emitindo CATs nos casos de covid-19 no CDD Parque Cocaia.

(...)

DO EXPOSTO, a 18a Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo julga PROCEDENTE EM PARTE o pedido, observados os parâmetros da fundamentação considerando que eventual recurso ordinário não possui, em princípio, efeito suspensivo condeno a ré na OBRIGAÇÃO DE FAZER consistente em adotar as seguintes medidas, em cinco dias da data desta sentença, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 por trabalhador (art. 536 §1º c/c art. 537, ambos do CPC):

a) a empresa libere, imediatamente, para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados que laboram no CDD Parque Cocaia que comunicaram/rem os sintomas da COVID-19;

b) a Empresa ré libere, imediatamente, os demais empregados que laboram no CDD Parque Cocaia, sem prejuízo da remuneração, pelo menos por 15 dias, para realização de trabalho remoto, quando houver caso confirmado de diagnóstico de covid-19 nesta unidade;

c) a Empresa ré realize a limpeza de maneira imediata e intensiva do CDD Parque Cocaia (higienização do local de trabalho), a qual deverá ser realizada de forma rotineira para que não haja risco de reinfecção do local de trabalho;

d) em sendo noticiado o aparecimento de sintomas pelos empregados deverá a ré proporcionar ao trabalhador e às suas expensas a realização de todos os exames e análises clínicas necessárias ao diagnóstico de COVID-19;

e) que a Empresa ré se abstenha de determinar que os empregados lotados no CDD Parque Cocaia prestem serviços em outras unidades dos correios enquanto aguardam o resultado de exames;

f) caso a Empresa ré não adote todas as medidas de proteção e prevenção contra o novo coronavírus, incluindo aquelas contidas protocolo de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus, nos procedimentos para casos de empregados com suspeita/confirmação, com liberação para o trabalho remoto dos empregados do CDD Parque Cocaia, bem como em razão do grave e iminente risco para os trabalhadores, seja determinada a interdição deste setor de trabalho, mantendo o pagamento integral dos salários, até que sejam adotadas todas as providências cabíveis para a execução do trabalho presencial na unidade em ambiente de trabalho saudável;

g) a Empresa ré faça a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, emitindo CATs nos casos de covid-19 no CDD Parque Cocaia. (...)"

Nada obstante o entendimento do MM Juízo *a quo*, a r. sentença merece reparos.

Primeiro, diga-se que não há controvérsia nos autos acerca da elaboração e aplicação, por parte da ré (CORREIOS) de um "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS", constante do documento ID. 26050ec (fls.2647/2657), que determinou uma série de medidas para a redução do risco de contaminação, inclusive procedimentos a serem



adotados em casos de empregados com suspeita ou confirmação de COVID-19. O referido protocolo sofreu alteração em abril de 2020, conforme Ofício Circular da Presidência/Correios nº 13981542/2020, de modo que sua atual redação estabelece os seguintes procedimentos em casos de empregados com suspeita/confirmação de COVID-19, *in verbis*:

"(...) 6. Procedimentos em casos de empregados com suspeita /confirmação de COVID-19

6.1. Empregado

a) Em caso de apresentação de sintomas ou confirmação do Coronavírus (COVID-19), o empregado deverá comunicar o gestor imediato;

Observação: em hipótese alguma, o empregado deverá comparecer no trabalho com confirmação ou sintomas da COVID-19.

b) Seguir as recomendações dos serviços de saúde público ou privado e comunicar ao gestor o período de afastamento, se houver;

c) Em caso de sintomas, a princípio os demais empregados do turno ou do setor de trabalho não serão encaminhados para cumprir quarentena.

6.2. Gestor

a) **Em caso do empregado comunicar sintomas da COVID-19, o gestor deverá liberá-lo para trabalho remoto;**

b) **Uma vez identificado caso confirmado na unidade de trabalho, liberar os demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, por 15 dias, para realização de trabalho remoto;**

c) Demandar a limpeza de maneira imediata e intensiva do posto e setor de trabalho;

d) Comunicar a ocorrência ao SESMT;

e) Notificar o Comitê Gestor do Coronavírus via sistema SMON.

6.3. SESMT

a) Orientar as áreas em relação a prevenção do COVID-19 nos ambientes de trabalho;

b) Orientar os gestores sobre empregados que relatarem sintomas relacionados ao COVID-19 ou confirmação, para avaliar possível afastamento do trabalho;

c) Acompanhar, pelos sistemas corporativos da empresa, os casos de empregados recepcionados em suas respectivas áreas de saúde com suspeita ou diagnóstico confirmado;



- d) Solicitar apoio das demais áreas da empresa que possam apoiar as ações de prevenção ao COVID-19, tais como, engenharia, serviço de limpeza e conservação, etc;
- e) Observar as demais orientações emanadas pelos Correios;
- f) Orientar os empregados que adquiriram o COVID-19, a procurar os serviços de saúde público ou privado e proceder imediatamente o isolamento necessário para sua recuperação clínica.

7. Outras Observações

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. (...)" (fls.2655/2656, ID. 26050ec - Pág. 9/10 de 21/07/2020)

Também é incontroverso nos autos que o sindicato-autor ingressou com Pedido de Mediação Pré-Processual (nº 1000904-26.2020.5.02.0000), tendo ocorrido uma audiência por videoconferência em 14/04/2020, presidida pelo Auxiliar da Vice-Presidência Judicial deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, onde foi apresentada proposta conciliatória, tendo havido concordância da ré em 16/04/2020 sobre alguns pontos, como: (i) fornecimento de sabonete líquido, álcool em gel 70%, máscaras e toalhas de papel; (ii) liberação, por 15 dias, para realização de trabalho remoto, dos empregados com sintomas de COVID-19; (iii) realização de limpeza do setor em que houver empregado com COVID-19. Nada obstante, é incontroverso que não há acordo definitivo firmado entre o sindicato e a ré naqueles autos do Pedido de Mediação Pré-Processual nº 1000904-26.2020.5.02.0000, de modo que prevalece a norma interna da ré, consistente no referido "Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 - Coronavírus" já mencionado.

No âmbito do ordenamento jurídico interno a Lei 13.979/2020 dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) responsável pelo surto de 2019, e estatui o seguinte, *in verbis*:



Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

§ 1º As medidas estabelecidas nesta Lei objetivam a proteção da coletividade.

§ 2º Ato do Ministro de Estado da Saúde disporá sobre a duração da situação de emergência de saúde pública de que trata esta Lei. (Vide Decreto nº 10.538, de 2020)

§ 3º O prazo de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser superior ao declarado pela Organização Mundial de Saúde.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - **isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas**, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - **quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes**, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Parágrafo único. As definições estabelecidas pelo Artigo 1 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020, aplicam-se ao disposto nesta Lei, no que couber.

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, **as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:**(Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

III-A - uso obrigatório de máscaras de proteção individual; (Incluído pela Lei nº 14.019, de 2020)

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária, por rodovias, portos ou aeroportos, de: (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

a) entrada e saída do País; e (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

b) locomoção interestadual e intermunicipal; (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e



VIII - autorização excepcional e temporária para a importação e distribuição de quaisquer materiais, medicamentos, equipamentos e insumos da área de saúde sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa considerados essenciais para auxiliar no combate à pandemia do coronavírus, desde que: (Redação dada pela Lei nº 14.006, de 2020)

a) registrados por pelo menos 1 (uma) das seguintes autoridades sanitárias estrangeiras e autorizados à distribuição comercial em seus respectivos países: (Redação dada pela Lei nº 14.006, de 2020)

1. Food and Drug Administration (FDA); (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

2. European Medicines Agency (EMA); (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

3. Pharmaceuticals and Medical Devices Agency (PMDA); (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

4. National Medical Products Administration (NMPA); (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

b) (revogada). (Redação dada pela Lei nº 14.006, de 2020)

§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde e deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública.

§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo:

I - o direito de serem informadas permanentemente sobre o seu estado de saúde e a assistência à família conforme regulamento;

II - o direito de receberem tratamento gratuito;

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto nº 10.212, de 30 de janeiro de 2020 .

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

§ 4º As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

§ 5º Ato do Ministro de Estado da Saúde:

I - disporá sobre as condições e os prazos aplicáveis às medidas previstas nos incisos I e II do caput deste artigo; e

II - (revogado). (Redação dada pela Lei nº 14.006, de 2020)

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre as medidas previstas no inciso VI do caput deste artigo, observado o disposto no inciso I do § 6º-B deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 6º-B. As medidas previstas no inciso VI do caput deste artigo deverão ser precedidas de recomendação técnica e fundamentada: (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

I - da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), em relação à entrada e saída do País e à locomoção interestadual; ou (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

II - do respectivo órgão estadual de vigilância sanitária, em relação à locomoção intermunicipal. (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 6º-C. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)



§ 6º-D. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 7º As medidas previstas neste artigo poderão ser adotadas:

I - **pelo Ministério da Saúde**, exceto a constante do inciso VIII do *caput* deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 14.006, de 2020)

II - **pelos gestores locais de saúde, desde que autorizados pelo Ministério da Saúde, nas hipóteses dos incisos I, II, III-A, V e VI do *caput* deste artigo;** (Redação dada pela Lei nº 14.035, de 2020)

III - **pelos gestores locais de saúde, nas hipóteses dos incisos III, IV e VII do *caput* deste artigo.**

IV - pela Anvisa, na hipótese do inciso VIII do *caput* deste artigo. (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

§ 7º-A. A autorização de que trata o inciso VIII do *caput* deste artigo deverá ser concedida pela Anvisa em até 72 (setenta e duas) horas após a submissão do pedido à Agência, dispensada a autorização de qualquer outro órgão da administração pública direta ou indireta para os produtos que especifica, sendo concedida automaticamente caso esgotado o prazo sem manifestação. Promulgação partes vetadas

§ 7º-B. O médico que prescrever ou ministrar medicamento cuja importação ou distribuição tenha sido autorizada na forma do inciso VIII do *caput* deste artigo deverá informar ao paciente ou ao seu representante legal que o produto ainda não tem registro na Anvisa e foi liberado por ter sido registrado por autoridade sanitária estrangeira. (Incluído pela Lei nº 14.006, de 2020)

§ 7º-C Os serviços públicos e atividades essenciais, cujo funcionamento deverá ser resguardado quando adotadas as medidas previstas neste artigo, incluem os relacionados ao atendimento a mulheres em situação de violência doméstica e familiar, nos termos da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, a crianças, a adolescentes, a pessoas idosas e a pessoas com deficiência vítimas de crimes tipificados na Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). (Incluído pela Lei nº 14.022, de 2020)

§ 8º Na ausência da adoção de medidas de que trata o inciso II do § 7º deste artigo, ou até sua superveniência, prevalecerão as determinações: (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

I - do Ministério da Saúde em relação aos incisos I, II, III, IV, V e VII do *caput* deste artigo; e (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

II - do ato conjunto de que trata o § 6º em relação às medidas previstas no inciso VI do *caput* deste artigo. (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 9º **A adoção das medidas previstas neste artigo deverá resguardar o abastecimento de produtos e o exercício e o funcionamento de serviços públicos e de atividades essenciais, assim definidos em decreto da respectiva autoridade federativa**. (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 10. **As medidas a que se referem os incisos I, II e VI do *caput*, observado o disposto nos incisos I e II do § 6º-B deste artigo, quando afetarem a execução de serviços públicos e de atividades essenciais, inclusive os regulados, concedidos ou autorizados, somente poderão ser adotadas em ato específico e desde que haja articulação prévia com o órgão regulador ou o poder concedente ou autorizador.** (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

§ 11. **É vedada a restrição à ação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e de atividades essenciais,** definidos conforme



previsto no § 9º deste artigo, e as cargas de qualquer espécie que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários à população. (Incluído pela Lei nº 14.035, de 2020)

Portanto, nos termos da Lei 13.979/2020 o isolamento consiste na separação de pessoas doentes ou contaminadas (art.2º, I), enquanto a quarentena consiste na restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes (art. 2º, II)

A referida Lei 13.979/2020 também estabeleceu expressamente que as autoridades, no âmbito de suas competências, poderão adotar o isolamento, a quarentena, a determinação de realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais e coleta de amostras clínicas, dentre outras medidas.

De ver-se que essas medidas (isolamento, quarentena, realização compulsória de exames etc.) deverão ser limitadas no tempo e no espaço ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública (art. 3º, §1º), devendo resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais (art. 3º, §9º). Ainda, quando as medidas afetarem a execução de serviços públicos e de atividades essenciais, inclusive os regulados, concedidos ou autorizados, somente poderão ser adotadas em ato específico e desde que haja articulação prévia com o órgão regulador ou o poder concedente ou autorizador (§10).

Ainda, nos termos do §11 do art. 3º da Lei 13.979/2020, é expressamente vedada a restrição à ação de trabalhadores que possa afetar a execução de serviços públicos e de atividades essenciais, sendo o serviço postal descrito como um desses serviços, nos exatos termos do art. 3º, inciso XXI, do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020.

Acrescente-se que a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais), estatui o seguinte, *in verbis*:

O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA e o MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE INTERINO, no uso das atribuições que lhes conferem o art. 71 do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2020, e os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, respectivamente, e tendo em vista o disposto na da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) responsável pelo surto de 2019, resolvem:



Art. 1º Aprovar, na forma prevista no Anexo I desta Portaria, as medidas necessárias a serem observadas pelas organizações visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 em ambientes de trabalho, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica.

§ 1º As medidas previstas nesta portaria não se aplicam aos serviços de saúde, para os quais devem ser observadas as orientações e regulamentações específicas, e poderão ser revistas ou atualizadas por meio de portaria conjunta, a qualquer momento em razão dos avanços no conhecimento e controle da pandemia.

§ 2º O disposto nessa Portaria não determina ou autoriza a abertura de estabelecimentos, apenas apresenta conjunto de disposições a serem observadas por aqueles que se encontrarem em funcionamento.

Art. 2º O disposto nesta Portaria não autoriza o descumprimento, pelas organizações:

I - das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

II - das demais regulamentações sanitárias aplicáveis;

III - de outras disposições que, no âmbito de suas competências, sejam incluídas em regulamentos sanitários dos Estados, Distrito Federal ou Municípios; e

IV - de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 3º Orientações setoriais complementares poderão ser emitidas pela Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia ou pelo Ministério da Saúde, no âmbito de suas competências.

Art. 4º As disposições contidas nesta Portaria são de observância obrigatória pelos órgãos integrantes da estrutura organizacional da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do Ministério da Saúde, pelas entidades da administração pública federal indireta a este vinculadas, nos termos do Decreto nº 9.960, de 1º de janeiro de 2019, e por seus respectivos agentes públicos, durante o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, com a finalidade de prevenção contra a COVID-19.

ANEXO I

Medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 em ambientes de trabalho

1. Medidas gerais

1.1 A organização deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

1.1.1 As orientações ou protocolos devem estar disponíveis para os trabalhadores e suas representações, quando solicitados.

1.2 As orientações ou protocolos devem incluir:

a) medidas de prevenção nos ambientes de trabalho, nas áreas comuns da organização, a exemplo de refeitórios, banheiros, vestiários, áreas de descanso, e no transporte de trabalhadores, quando fornecido pela organização;



b) ações para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com a COVID-19;

c) procedimentos para que os trabalhadores possam reportar à organização, inclusive de forma remota, sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19 ou contato com caso confirmado da COVID-19; e

d) instruções sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória.

1.2.1 As orientações ou protocolos podem incluir a promoção de vacinação, buscando evitar outras síndromes gripais que possam ser confundidas com a COVID-19.

1.3 A organização deve informar os trabalhadores sobre a COVID-19, incluindo formas de contágio, sinais e sintomas e cuidados necessários para redução da transmissão no ambiente de trabalho e na comunidade.

1.3.1 A organização deve estender essas informações aos trabalhadores terceirizados e de outras organizações que adentrem o estabelecimento.

1.4 As instruções aos trabalhadores podem ser transmitidas durante treinamentos ou por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico (cartazes, normativos internos, entre outros), evitando o uso de panfletos.

2. Conduta em relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e seus contatantes

2.1 Considera-se caso confirmado o trabalhador com:

a) resultado de exame laboratorial, confirmando a COVID-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; ou

b) síndrome gripal ou Síndrome Respiratória Aguda Grave - SRAG, para o qual não foi possível a investigação laboratorial específica, e que tenha histórico de contato com caso confirmado laboratorialmente para a COVID-19 nos últimos sete dias antes do aparecimento dos sintomas no trabalhador.

2.2 Considera-se caso suspeito o trabalhador que apresente quadro respiratório agudo com um ou mais dos sinais ou sintomas: febre, tosse, dor de garganta, coriza e falta de ar, sendo que outros sintomas também podem estar presentes, tais como dores musculares, cansaço ou fadiga, congestão nasal, perda do olfato ou paladar e diarreia.

2.3 Considera-se contatante de caso confirmado da COVID-19 o trabalhador assintomático que teve contato com o caso confirmado da COVID-19, entre dois dias antes e quatorze dias após o início dos sinais ou sintomas ou da confirmação laboratorial, em uma das situações abaixo:

a) ter contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância;

b) permanecer a menos de um metro de distância durante transporte;

c) compartilhar o mesmo ambiente domiciliar; ou

d) ser profissional de saúde ou outra pessoa que cuide diretamente de um caso da COVID-19, ou trabalhador de laboratório que manipule amostras de um caso da COVID-19 sem a proteção recomendada.

2.4 Considera-se contatante de caso suspeito da COVID-19 o trabalhador assintomático que teve contato com caso suspeito da COVID-19, entre dois dias antes e quatorze dias após o início dos sintomas do caso, em uma das situações abaixo:

a) ter contato durante mais de quinze minutos a menos de um metro de distância;

b) permanecer a menos de um metro de distância durante transporte;

c) compartilhar o mesmo ambiente domiciliar; ou



d) ser profissional de saúde ou outra pessoa que cuide diretamente de um caso da COVID-19, ou trabalhador de laboratório que manipule amostras de um caso da COVID-19 sem a proteção recomendada.

2.5 A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações:

- a) **casos confirmados da COVID-19;**
- b) **casos suspeitos da COVID-19; ou**
- c) **contatantes de casos confirmados da COVID-19.**

2.5.1 O período de afastamento dos contatantes de caso confirmado da COVID-19 deve ser contado a partir do último dia de contato entre os contatantes e o caso confirmado.

2.5.2 Os trabalhadores afastados considerados casos suspeitos poderão retornar às suas atividades laborais presenciais antes do período determinado de afastamento quando:

- a) **exame laboratorial descartar a COVID-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e**
- b) **estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.**

2.5.3 Os contatantes que residem com caso confirmado da COVID-19 devem ser afastados de suas atividades presenciais por quatorze dias, devendo ser apresentado documento comprobatório.

...

4. Distanciamento social

4.1 A organização deve adotar medidas para aumentar o distanciamento e diminuir o contato pessoal entre trabalhadores e entre esses e o público externo, orientando para que se evitem abraços, beijos, apertos de mão e conversações desnecessárias.

4.2 Deve ser mantida distância mínima de um metro entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e o público.

4.2.1 Se o distanciamento físico de ao menos um metro não puder ser implementado para reduzir o risco de transmissão entre trabalhadores, clientes, usuários, contratados e visitantes, além das demais medidas previstas neste Anexo, deve-se:

- a) para as atividades desenvolvidas em postos fixos de trabalho, manter o uso de máscara cirúrgica ou de tecido, observado o item 7 e seus subitens deste Anexo, e adotar divisórias impermeáveis ou fornecer proteção facial do tipo viseira plástica (face shield) ou fornecer óculos de proteção.
- b) para as demais atividades, manter o uso de máscara cirúrgica ou de tecido, observado o item 7 e seus subitens deste Anexo.

4.2.2 Medidas alternativas podem ser adotadas com base em análise de risco, realizada pela organização.

4.3 Devem ser adotadas medidas para limitação de ocupação de elevadores, escadas e ambientes restritos, incluindo instalações sanitárias e vestiários.

4.4 A organização deve demarcar e reorganizar os locais e espaços para filas e esperas com, no mínimo, um metro de distância entre as pessoas.

4.5 A organização deve priorizar agendamentos de horários de atendimento para evitar aglomerações e para distribuir o fluxo de pessoas.



4.6 A organização deve priorizar medidas para distribuir a força de trabalho ao longo do dia, evitando concentrações nos ambientes de trabalho.

4.7 A organização deve promover teletrabalho ou trabalho remoto, quando possível.

...

7.1.2 As máscaras cirúrgicas e de tecido não são consideradas EPI nos termos definidos na Norma Regulamentadora nº 6 - Equipamentos de Proteção Individual e não substituem os EPI para proteção respiratória, quando indicado seu uso.

...

12.1.1 Não deve ser exigida testagem laboratorial para a COVID-19 de todos os trabalhadores como condição para retomada das atividades do setor ou do estabelecimento por não haver, até o momento da edição deste Anexo, recomendação técnica para esse procedimento.

12.1.1.1 Quando adotada a testagem de trabalhadores, esta deve ser realizada de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde em relação à indicação, metodologia e interpretação dos resultados.

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito (art.1º, *caput*, da CRFB/88), sendo cláusula pétrea o princípio da legalidade (art.5º, inciso II), por meio do qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Ainda, para a Administração Pública vigora o princípio da legalidade estrita (art. 37 da CRFB/88), no sentido de que ela somente pode praticar as condutas autorizadas em lei.

Portanto, no âmbito judicial, o juiz (ou o Tribunal) não é um agente moral que age guiado por suas convicções pessoais, pois a resposta jurídica decorre de uma decisão fundamentada *no direito*. Por isso que, *no direito*, temos decisões *e não escolhas*, conforme anota com propriedade o eminente jurista Lenio Luiz Streck.

No caso dos autos os CORREIOS estabeleceram um conjunto de diretrizes e procedimentos a serem adotados por todas as suas unidades para prevenir a transmissão do coronavírus (COVID-19), proteger a saúde dos empregados e minimizar os impactos à atividade de Correios, a qual foi considerada como atividade essencial por meio do Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020.

Veja-se que o "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS" dos CORREIOS determina o afastamento de todos que laboram num raio de 02 metros e está em pleno acordo com as diretrizes governamentais (v.g. Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020) e a Lei 13.979/2020.



Aliás, o protocolo dos CORREIOS, ao determinar o afastamento de empregados que trabalhem até 02 (dois metros) é mais favorável do que o protocolo constante da Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020, ao conceituar como contatante de caso confirmado da COVID-19, para fins de afastamento, aquele que manteve contato a apenas 01 (um) metro.

A norma interna dos CORREIOS estabelece expressamente que, em hipótese alguma, o empregado deverá comparecer no trabalho com *confirmação ou sintomas* da COVID-19 (item 6.1) e que, no caso de o empregado comunicar sintomas da COVID-19, o gestor deverá liberá-lo para trabalho remoto.

Assim, quanto à pretensão de obrigar a ré a liberar para trabalho remoto todos os empregados que comunicarem os sintomas da COVID-19 nem sequer há interesse processual do sindicato-autor, pois o próprio "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS" dos CORREIOS, bem como a Portaria Conjunta nº 20/2020, já estabelecem essa disposição. Nesse sentido, para postular em juízo é necessário ter interesse (art.17 do CPC), mas falta ao sindicato-autor o interesse-necessidade, pois é incontroverso o ajuizamento da presente ação muitos meses após a instituição do protocolo interno com as medidas de prevenção com hipóteses de afastamento (item 6.1) do empregado, tanto na hipótese de suspeita como de confirmação de COVID-19.

A referida norma interna dos CORREIOS também acrescenta que, uma vez identificado um caso confirmado na unidade de trabalho, também são liberados os demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, por 15 dias, para realização de trabalho remoto.

De ver-se que a Portaria Conjunta nº 20/2020 não dispensa o cumprimento: (i) das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; (ii) das demais regulamentações sanitárias aplicáveis; (iii) de outras disposições que, no âmbito de suas competências, sejam incluídas em regulamentos sanitários dos Estados, Distrito Federal ou Municípios; e (iv) de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Entretanto, não há no ordenamento jurídico, tampouco no âmbito das negociações coletivas com o Sindicato-autor, qualquer norma que determine que os CORREIOS, as empresas ou qualquer órgão da Administração Pública direta ou indireta, liberem imediatamente para trabalho remoto todos os empregados da unidade, sem exceção, apenas pelo fato de haver um caso confirmado de diagnóstico de COVID-19.



A r. sentença impõe, na prática, o fechamento integral da unidade dos correios (CDD Parque Cocaia), apenas e tão somente pelo fato de existir uma confirmação, qualquer que seja, de caso de COVID-19 entre um dos seus empregados, totalmente desvinculado de os demais empregados estarem com sintomas ou suspeita de covid-19, inclusive para aqueles que nem sequer trabalhavam no raio de 2 metros de proximidade do trabalhador contaminado.

Da mesma forma, o "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS" e a Portaria Conjunta nº 20/2020 estabelecem as medidas de limpeza a serem adotadas, sendo que, além da ausência de interesse processual do sindicato-autor, a r. sentença emprega conceitos genéricos e indeterminados, ao determinar que seja realizada limpeza "*de maneira imediata a intensiva*" e "*de forma rotineira*". Na eventual execução do julgado existirá evidente subjetivismo a respeito do cumprimento, ou não, da determinação de limpeza "*de maneira imediata a intensiva*", ou se ela foi realizada "*de forma rotineira*" (todos os dias? de hora em hora? três vezes por semana? uma vez por semana?), ou seja, além da ausência do interesse processual, também se trata de provimento jurisdicional incerto e nulo, com violação à norma do parágrafo único do art. 492 do CPC.

Também não há norma no ordenamento jurídico que obrigue o empregador a propiciar ao trabalhador, às suas expensas, a realização de todos os exames e análises clínicas necessárias ao diagnóstico de COVID-19. Ao contrário, a Portaria Conjunta nº 20/2020 expressamente diz que não deve ser feita essa exigência como condição de retorno ao trabalho (item 12.1.1 do Anexo I).

A saúde é dever do Estado (art. 196 da CRFB/88), que é prestado pelo sistema único de saúde, sendo opção individual e pessoal, de cada trabalhador, eventualmente custear um plano (convênio) de saúde particular. Acrescente-se que eventual protocolo de testagem do Estado de São Paulo ou do Município, além de se tratar de recomendação e orientação genérica, sem qualquer efeito obrigatório, também não poderia ser aplicado de forma coercitiva à reclamada, integrante da administração pública federal.

O fato é que a reclamada não está obrigada a realizar exames e análises clínicas necessárias ao diagnóstico de COVID-19.

Também não há norma que impeça a ré de, na gestão de sua atividade, eventualmente transferir os empregados do CDD Parque Cocaia, para trabalhar em outra unidade. Além de determinar uma série de medidas não previstas no ordenamento jurídico, o MM Juízo *a quo* também se arvora nas funções de gestor da empresa, determinando, de forma genérica, a impossibilidade de os empregados prestarem serviços em outras unidades.



A determinação de interdição do estabelecimento, "*caso a Empresa ré não adote todas as medidas de proteção e prevenção contra o novo coronavírus*", também representa decisão condicional, incerta e nula, com violação à norma do parágrafo único do art. 492 do CPC. O magistrado não pode condicionar a tutela jurisdicional à ocorrência de um evento futuro e incerto.

Ainda, o referido provimento jurisdicional também contém elevada carga de subjetivismo, pois a referida interdição do estabelecimento perduraria "*até que sejam adotadas todas as providências cabíveis para a execução do trabalho presencial na unidade em ambiente de trabalho saudável*". Não se sabe quais são "todas as providências cabíveis", nem tampouco como estaria caracterizado o dito "ambiente de trabalho saudável".

Da mesma forma, improcede o pedido de genérica emissão de CAT nos casos de COVID-19 dos empregados da unidade do CDD Parque Cocaia.

Primeiro, destaque-se que não se nega que os CORREIOS devem emitir a CAT em caso de constatação de contaminação da COVID-19 em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (art.20, inciso II, da Lei 8.213/1991).

Nesse mesmo sentido, a Medida Provisória 927/2020, que teve o seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020, conforme Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92/2020 (DOU 31/07/2020), estatuiu em seu art.29 que os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não seriam considerados ocupacionais, mas o Plenário do E. STF havia suspenso a sua eficácia na apreciação da medida cautelar nas ADI 6342, 6344, 6352 e 6354.

Entretanto, referida decisão na medida cautelar, que já perdeu o objeto em face do término do prazo de vigência da referida MP 927/2020, não diz que o nexo de causalidade deva ser presumido, mas apenas que não se poderia transferir ao empregado, antecipadamente, o ônus de comprovar o nexo de causalidade e excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus como doença ocupacional. Em outras palavras, não é papel da lei afastar ou reconhecer o nexo causal entre a COVID-19 e o meio ambiente de trabalho.

Por outro lado, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no uso das competências administrativas conferidas pelo art. 169 da CLT, editou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, expedindo instruções acerca das notificações da COVID-19. A referida nota técnica estabelece que a COVID-19, como doença comum, não se enquadra como "doença profissional" (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como "doença do trabalho" (art.20,



inciso II). Como a COVID-19 não está prevista no anexo do Decreto 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social), o nexo causal será estabelecido pela Perícia Médica do INSS. Nesse sentido a conclusão da referida Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, *in verbis*:

"Ante o exposto, resta evidenciado que à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional."

Assim, as circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão levar os CORREIOS a suspeitar que a forma como o trabalho foi exercido gerou um risco relevante para o trabalhador, devendo emitir a CAT, repita-se, sempre analisadas *in concreto*.

Entretanto, não se pode reconhecer o nexo causal para caracterizar a contaminação da COVID-19 como doença ocupacional, ou seja, não pode ser realizado um diagnóstico apriorístico, por presunção, para fins de determinar o genérico dever de a ré emitir a CAT em favor de todos os empregados da unidade CDD Parque Cocaia que se contaminarem com o coronavírus (COVID-19).

Ainda, o provimento jurisdicional seria incerto e dotado de elevada carga de subjetivismo, pois dependeria de que o nexo fosse "comprovado" ou "objeto de suspeita", cujo preenchimento desses requisitos não pode estar a cargo do magistrado, recordando-se que será a Perícia Médica do INSS que deverá caracterizar o nexo causal.

De ver-se que para o empregado não há qualquer prejuízo, pois na falta de emissão da CAT por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio empregado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública (art. 22, §2º, da Lei 8.213/1991).



Ressalte-se que os CORREIOS são obrigados a emitir a CAT em casos de constatação de contaminação da COVID-19 em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, mesmo em casos suspeitos (artigo 20, II, e § 2º, da Lei 8.213 /1991 e artigo 169 da CLT), mas apenas na análise, *in concreto*, das circunstâncias, ou seja, casuisticamente. O que é inviável é a genérica condenação da ré, por meio de sentença genérica com efeitos *erga omnes* (art. 103, III, do CDC), para emitir a CAT, aprioristicamente, em face de todo e qualquer empregado que tenha contraído ou que haja suspeita de contaminação da COVID-19.

Em resumo, no caso dos autos os CORREIOS estabeleceram um conjunto de diretrizes e procedimentos a serem adotados por todas as suas unidades para prevenir a transmissão do coronavírus (COVID-19), proteger a saúde dos empregados e minimizar os impactos à atividade de Correios, a qual foi considerada como atividade essencial por meio do Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020, sendo que o referido "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS" está amparado pelas normas de nosso ordenamento jurídico.

Ressalte-se que o procedimento da ré está em conformidade com as orientações dos órgãos oficiais de saúde pública (OMS e Ministério da Saúde) no que concerne a adoção de medidas preventivas que mantenham a higidez dos postos de trabalho, garantido a saúde e a segurança dos trabalhadores que permanecem trabalhando, tudo com amparo nos artigos 1º, 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e, em âmbito infraconstitucional, no art. 157, II, da CLT.

Entretanto, o MM Juízo *a quo*, sem norma expressa no ordenamento jurídico, tampouco norma coletiva negociada entre as partes que amparasse a pretensão, substituiu diversas disposições do "PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 - CORONAVÍRUS" pelas suas preferências e escolhas pessoais, arvorando-se, simultaneamente, na condição de legislador e gestor da empresa, em violação ao princípio da legalidade. Ainda, foram impostos deveres com elevada carga de subjetivismo para se aferir o cumprimento, sem considerar as consequências práticas da decisão, bem como, em diversos comandos, não foram indicadas com precisão as consequências jurídicas e administrativas, pelo que a decisão de primeiro grau também viola as normas do art. 20 e 21 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB - Decreto-lei 4.657 /1942), *in vebis*:

Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.



Parágrafo único. A motivação demonstrará a necessidade e a adequação da medida imposta ou da invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, inclusive em face das possíveis alternativas.

Art. 21. A decisão que, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, decretar a invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa deverá indicar de modo expreso suas consequências jurídicas e administrativas.

Parágrafo único. A decisão a que se refere o *caput* deste artigo deverá, quando for o caso, indicar as condições para que a regularização ocorra de modo proporcional e equânime e sem prejuízo aos interesses gerais, não se podendo impor aos sujeitos atingidos ônus ou perdas que, em função das peculiaridades do caso, sejam anormais ou excessivos.

Portanto, em face dos fundamentos supramencionados, julgo improcedentes todos os pedidos formulados na inicial, absolvendo a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT da condenação, inclusive dos honorários advocatícios de sucumbência.

Tendo em vista que se trata de ação civil pública e que não há má-fé do sindicato autor, deixo de condená-lo no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em favor da ré, com fundamento no art. 18 da Lei 7.347/1985

Posto isso, reforma-se a r. sentença, para excluir a condenação e julgar improcedentes todos os pedidos formulados, inclusive honorários advocatícios de sucumbência.

Prejudicada a análise dos demais aspectos do reexame necessário.

ACORDAM os magistrados da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: Por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO** ao recurso voluntário e ao reexame voluntário, para afastar a condenação e **JULGAR IMPROCEDENTES** todos os pedidos da presente ação, inclusive honorários advocatícios de sucumbência. Prejudicada a análise dos demais aspectos do reexame necessário.



Custas em reversão, pelo sindicato-autor, no total de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 50.000,00), de cujo pagamento fica isento (art. 18 da Lei 7.347 /1985).

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador ALVARO ALVES NÔGA.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. MARIA DE LOURDES ANTONIO (relatora), ANNETH KONESUKE (revisora) e ALVARO ALVES NÔGA. (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

MARIA DE LOURDES ANTONIO
Relatora

fjmjr

