



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

Recurso Ordinário Trabalhista 1000708-47.2020.5.02.0391

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/11/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

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

PROCESSO nº 1000708-47.2020.5.02.0391 - 9ª Turma
RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO CIVIL PÚBLICA

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS
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
RELATOR: VALERIA PEDROSO DE MORAES
DATA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO: 17.07.20

RELATÓRIO

Adoto o relatório da sentença sob id. e310066 proferida pela MM. Juiz Trabalho WILLIAN ALESSANDRO ROCHA que julgou PROCEDENTE EM PARTE a ação.

Recurso ordinário interposto pela reclamada sob id. 4b2551e, buscando a reforma da sentença no que tange a sua condenação nas obrigações de fazer e não fazer, a saber: **a)** seja realizada triagem dos empregados do CDD de Poá, determinando que eles respondam, diariamente, antes de adentrar nas dependências da Empresa ré, ao questionário juntado à fl. 2421 (id. 6 bd9622); **b)** seja considerado caso suspeito de portar a COVID-19 o empregado que registrar resposta positiva para as perguntas 1 e/ou 2 do referido questionário de triagem; **c)** seja realizada a medição de temperatura dos empregados do CDD de Poá, diariamente, antes de eles adentrarem nas dependências deste setor de trabalho; **d)** seja considerado caso suspeito de portar a COVID-19 o empregado que apresentar temperatura de 37,5° C ou superior; **e)** após a identificação de casos suspeitos, a partir dos questionários e /ou da medição de temperatura, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial estes empregados (sem prejuízo do pagamento integral dos salários, inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." e "Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam) por até 15 dias ou até data anterior, se for realizado exame para detecção/confirmação de infecção pela COVID-19, com resultado negativo; **f)** havendo outro caso confirmado de COVID-19 no CDD Poá, além dos já noticiados nos autos, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial os demais empregados que trabalharam na



Assinado eletronicamente por: VALERIA PEDROSO DE MORAES - 26/02/2021 11:00:11 - 8b196dd
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20121414564988900000076269423>
Número do processo: 1000708-47.2020.5.02.0391
Número do documento: 20121414564988900000076269423

mesma unidade e no mesmo turno do(s) empregado(s) infectado(s), sem prejuízo do pagamento de todas as parcelas salariais (inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." e "Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam); **g)** liberar do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração (todo o conjunto salarial, inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." e "Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam), todos os empregados que laboram no CDD de Poá que tenham comunicado ou vierem a comunicar sintomas da COVID-19; **h)** realizar a limpeza de maneira diária e intensiva (desinfecção) do CDD de Poá; **i)** se abster de determinar que os empregados lotados no CDD de Poá e que sejam afastados das atividades presenciais em razão do cumprimento de algum dos itens acima, prestem serviços presenciais em outras unidades dos correios enquanto aguardam o resultado de exames ou cumpram o período de afastamento.

Despacho de id 1c58596, "Comprove a reclamada o cumprimento das obrigações impostas na sentença, no prazo de dois dias.".

Petição cível 1005026-82.2020.5.02.0000, cuida-se de pedido de concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário, julgado improcedente o pedido. Opostos Embargos de Declaração, que não foram conhecidos.

Contrarrazões sob id. caff714.

Ciência do Ministério Público.

Manifestação da reclamada - 1bddc88.

Determinação de retificação do polo para o Ministério Público figurar como custos legis 28c5a24

Manifestação do Ministério Público - 6e77d4

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso interposto, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade, já que aviado por procurador com poderes nos autos id 9c4c3e3 e, diante das prerrogativas concedidas à ré, nos termos o art. 12 do Decreto-lei 559/69. Quanto aos documentos encartados pela ré em sede recursal, serão aferidos a teor da Sumula 8 do TST.



RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

Na petição inicial da Ação Civil Pública, o Sindicato autor relatou que a ré não adotou ou vem adotando as medidas preventivas legais, nem aquelas criadas por ela mesma - "Protocolo De Medidas De Prevenção Ao Covid 19 ", em relação ao combate ao COVID-19, no "CDD Poá" e que a ré alterou suas regras criadas a fim de descumpri-las.

Assevera o autor também que, a ré não atende as normas dos organismos internacionais tais como Organização Mundial da Saúde, bem como as normas sanitárias estabelecidas nas três esferas de governo no Brasil.

A ré, em contraponto, aduz que o acolhimento dos pedidos, na forma proposta pela entidade sindical, inviabilizaria a continuidade da prestação dos serviços essenciais, paralisando as atividades da unidade de Poá. Invoca o disposto no Decreto Federal n. 10.282/2020, que considera o serviço postal essencial. Esclarece que o Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 de 17/03/2020 foi reformulado pela ré em 20/04/2020, de modo que já não é mais aplicável em sua redação original.

Examino.

A carta Magna dispõe em seu artigo 225, o "direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

Com tal perspectiva, a Constituição Federal, assegura ao cidadão o meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que confere dizer que sob o ponto de vista das relações laborais, assegura aos trabalhadores ambiente de trabalho sadio e seguro, a teor, inclusive, do artigo 157 da CLT.

A constituição Federal, em seu artigo 23, II, determina que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, têm competência concorrente para legislar sobre saúde pública.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por unanimidade, confirmou o entendimento de que as medidas adotadas pelo Governo Federal na Medida Provisória (MP) 926/2020 para o enfrentamento do novo coronavírus não afastam a competência concorrente nem a



tomada de providências normativas e administrativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios. A decisão foi tomada no referendo da medida cautelar deferida em março pelo ministro Marco Aurélio na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341.

Ainda, no cenário interno, a pandemia do COVID-19 impôs ao Estado medidas de intervenção, a fim de garantir a redução do impacto de danos à sociedade e à saúde pública, para que não haja colapso da saúde pública, em atenção especial aos grupos de risco.

O Governo Federal, editou a Lei 13.979/20, na qual estabeleceu medidas gerais para o enfrentamento da situação de emergência do novo coronavírus, sendo que no artigo 3º. , parágrafo 1º., XXI, prevê:

Artigo 3º :As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º. § 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:(...)XXI - serviços postais.

Assim, a ré foi enquadrada pelo Governo Federal no elenco das atividades essenciais.

Como bem enfatizou a r. sentença, o § 7º do artigo 3º do Decreto Federal n. 10.282/2020, prevê que "Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para a redução da transmissibilidade da covid -19" .

Já, no âmbito estadual, o Decreto do Estado de São Paulo 64.864, de 16.03.2020, dispôs sobre medidas adicionais, de prevenção caráter temporário e emergencial de contágio pelo COVID-19.

Igualmente, o § 3º do artigo 3º do Decreto Municipal de Poá n. 7.564 /2020 prevê medidas preventivas e restritivas a serem adotadas pelos estabelecimentos cuja atividade não foi suspensa, quais sejam: I - intensificar as ações de limpeza; II - em relação aos banheiros de uso comum, deverão disponibilizar todo o material necessário à adequada higienização dos usuários, devendo ser higienizados em intervalos inferiores a 3 (três) horas, com uso diuturnamente de materiais de limpeza que evitem a propagação do COVID-19, sendo obrigatoriamente higienizados no início e ao final do expediente ou horários de funcionamento do órgão, repartição ou estabelecimento; III - disponibilizar



álcool em gel aos seus clientes e funcionários; IV - divulgar informações acerca da COVID-19 e das medidas de prevenção; e V - fechar o acesso às áreas de lazer, convivência, festas, bares e restaurantes internos, e todas as áreas que não se destinarem ao abastecimento e/ou aos serviços essenciais."

Decorre que, como firmado em sentença: "embora seja permitido à reclamada continuar o desenvolvimento da sua atividade econômica, deve ela tomar as medidas preventivas estabelecidas no Decreto Municipal de Poá n. 7.564/2020, no Decreto Estadual n. 64.884/2020, na Lei Federal n. 13.979/2020 e no Decreto Federal n. 10.282/2020".

Assim, a ré deve observar o patamar mínimo traçado pelas regras e protocolos fixados especialmente pelo cenário Federal, Estadual e Municipal, e, em sendo o caso, aprimorar, implementando melhorias e não afastar-se dos regramentos e protocolos básicos e adotar procedimentos alheios e em prejuízo aquilo que resulta da observância e ciência adotados como padrão.

Passo então a analisar os tópicos apresentados no recurso da ré.

a) Realização de triagem dos empregados determinando a realização diária do questionário juntados às fls. 2421.

A ré pretende a reforma do julgado sob a alegação de que tal determinação não se assenta no tocante à identificação de casos suspeitos, demais, foge aos princípios comezinhos da razoabilidade e proporcionalidade a implantação de tal medida, vez que considerada discriminatória.

Não assiste razão ao recorrente.

Pois a medida de triagem dos empregados determinando a realização diária do questionário juntados às fls. 2421, decorre de protocolo de testagem do Governo do Estado de São Paulo - (disponível em <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf>?fbclid=IwAR0PGI6KjR2pC6SLXWNfbI7OsyqTTu5K07yKhGi9o36HRMQSb96ITMgY5EI.. Acesso em 08/12/2020), que tem por escopo orientar os gestores das empresas quanto a prevenção e monitoramento das condições de saúde do empregado.

Tal protocolo prevê, expressamente, a providência, e, ainda, a medição de temperatura de todos os empregados presenciais, diariamente, no momento da chegada ao trabalho, no particular, a própria ré reconhece a obrigação e confirma que vem observando a medida.



Como já enfatizado, tal protocolo se coaduna com o direito ambiental do trabalho sendo perfeitamente recomendável a sua manutenção na forma destacada, especialmente no presente momento em que os números de contaminação no Estado de São Paulo, são crescentes. Ademais o Protocolo Estadual, além de estabelecer parâmetros que permitem um controle e detecção preventivos, não tem nada de discriminatório, pois as informações são individualizadas e vão de encontro ao interesse coletivo, não só dos trabalhadores envolvidos, mas de toda a sociedade que depende do trabalho essencial desenvolvido pelos empregados da ré.

As medidas não interferem de modo algum na realização das atividades essenciais do empregador.

Mantenho a sentença.

b) Seja considerado caso suspeito de portar o vírus da covid-19 o empregado que registrar resposta positiva para as perguntas 1 e/ou 2 do referido questionário de triagem.

Aduz o recorrente que os Correios se baseiam em diretrizes, protocolos, procedimentos e recomendações das Autoridades de Saúde e Sanitárias, dentre elas Organização Mundial da Saúde-OMS, o Ministério da Saúde-MS e a Agência Nacional de Vigilância Sanitária-ANVISA, para definir suas estratégias.

Ressalta a ré que "o Protocolo de Medidas de Prevenção à COVID19-Coronavírus(...), versão atualizada e vigente nos Correios a partir de 18/09/2020, considera como suspeitos aqueles identificados por meio de avaliação médica (grifei).".

Esse ponto também está abordado no protocolo de medidas de Prevenção do Estado de São Paulo, que ao estabelecer o Protocolo Geral de Testagem, prevê como realizar a testagem, sendo que: "em caso positiva as perguntas 1 e/ou 2, o funcionário deve ser considerado como suspeito", demandando procedimentos próprios de conduta.

Aqui também a observância do Protocolo Estadual, além de preservar a saúde do empregado, tem por objetivo, resguardar a saúde da coletividade trabalhadora e da sociedade, já que a prestação de serviço de um empregado doente refletirá em muitos outros contaminados.

Exorta-se atitudes preventivas, o que está alinhado com o Protocolo Estadual de Testagem, aplicável ao presente caso.



Mantenho a r. sentença.

c) Seja considerado caso suspeito de portara COVID-19 o empregado que apresentar temperatura de 37,5° C ou superior

A ré sustenta que o Protocolo de Medidas de Prevenção à COVID19 - Coronavírus (SEI Nº 17327527), versão atualizada e vigente nos **Correios a partir de 18/09/2020**, considera a alteração de temperatura corpórea como um sinal ou sintoma, porém por si só pode estar associada a outras doenças ou infecções, prevalecendo a necessidade de avaliação médica para determinar a suspeita da COVID19.

Mais uma vez, é de se observar os regramentos estabelecidos pelo Protocolo Estadual em testilha, pois além de ser mais benéfico, em consonância com o princípio de direito material, expressamente dispõe que é considerado suspeito o empregado que aferir temperatura acima de 37,8C, e deve buscar orientação sobre conduta e avaliação do Sistema de Saúde (leia-se a teor dos próprios termos da ré, avaliação médica).

Prevalece a sentença.

d) Após a identificação de casos suspeitos, a partir dos questionários e/ou da medição de temperatura, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial estes empregados (sem prejuízo do pagamento integral dos salários, inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." e "Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam) por até 15 dias ou até data anterior, se for realizado exame para detecção/confirmação de infecção pela COVID-19, com resultado negativo.

Decorre logicamente, que observadas as regras estabelecidas e aqui enfatizadas, a medida em epígrafe deve ser rigorosamente cumprida.

Mantido o *decisium*.

Consta da sentença e do recurso da ré:

e) Havendo outro caso confirma do de covid-19 no Ccd de Poá, além dos já noticiados nos autos, deverá a reclamada afastar do trabalho presencial os demais empregados que trabalharam na mesma unidade e no mesmo turno do(s) empregado(s) infectado(s),



sem prejuízo do pagamento de todas as parcelas Salariais (inclusive "Adicional 30% Sal. Base", "Gratificação de Função Conv." E "Anuênio" para aqueles que habitualmente assim recebam)"

f) Liberar do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração (todo o conjunto salarial, inclusive "adicional30%sal.base","gratificaçãodefunçãoconv."E"anuênio" para aqueles que habitualmente assim Recebam) , todos os empregados que laboram no cdd de poá que tenham comunicado ou vierem a comunicar sintomas da covid-19.

g) Que sejam afastados das atividades presenciais em razão do cumprimento de algum dos itens acima, prestem serviços essenciais em outras unidades dos correios enquanto aguardam o resultado de exames ou cumpram o período de afastamento.

Sob esses prismas, observados os ditames fixados em sentença e ora ratificados, a própria ré confirma que vem adotando as medidas para implementação das determinações judiciais, observadas as regras de distanciamento social, quando pertinente.

Nada a reformar.

h) Realizar a limpeza de maneira diária e intensiva (desinfecção) do CDD de Poá

O Protocolo Estadual em epígrafe e que norteia a questão, prevê as medidas de limpeza e desinfecção, o que deverá ser observado pela ré, como já ressaltado; o que não impede que observado o mínimo já pré-estabelecido pelo Protocolo, a ré implemente outras medidas a fim de tornar o ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A r. sentença é mantida.

i) Condene a ré, ainda, a expedir as respectivas CAT's (Comunicações de Acidente do Trabalho) relativamente aos empregados DHSS (fl. 278), RCG (fl. 2583), ANC (fl. 2589), ACP (fl. 2591), AMS (fl. 2592) e ECC (fl. 2596), no prazo de cinco dias após a intimação



específica para esse fim (que se dará após o trânsito em julgado), sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00, limitada a trinta dias."

Pretende a ré em grau recursal: "Faz-se aqui, pedido de reconsideração ao Juízo haja vista que: a COVID-19 foi classificada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde-OMS e de acordo como Artigo 20 - Parágrafo 1º da Lei nº 8.213/91".

Analiso:

Consta dos autos que além do empregado DHSS, que testou positivo para a COVID-19 em 07/07/2020 (fl. 278), também contraíram a doença outros cinco empregados (RCG, ANC, ACP, AMS e ECC), com exames realizados no dia 22/07/2020.

Denota-se que o contágio dos empregados, se deu na mesma época.

Pelo conjunto probatório e pelo que se discute nos autos, concluo que efetivamente, a ré não tomou à tempo e modo, todas as cautelas e medidas para a para prevenção da contaminação da doença no ambiente de trabalho.

Eventual barreira adota pela ré, não foi o suficiente para a contenção necessária, dada a gravidade da situação de Pandemia.

Insta ressaltar que o artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 foi declarado inconstitucional pelo C. STF (ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6352, 6354 e 6375), o que deixa claro que não se descarta automaticamente o nexo de causalidade da covid ao trabalho.

Como já acentuado pela r . sentença: "o artigo 20, § 1º, d, da Lei n. 8.213 /91, embora também afaste a natureza ocupacional da doença endêmica adquirida pelo empregado, ressalva a hipótese de comprovação de que a doença é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho."

A atividade do empregador é essencial e de distribuição de correspondência e objetos, o que equivale ao relevante tráfego e manipulação por diversas pessoas de tais elementos.

Ademais, de acordo com as informações extraídas do sítio eletrônico do Ministério da Saúde (<https://coronavirus.saude.gov.br/>), a transmissão do vírus do COVID-19 ocorre não apenas pelo contato físico entre pessoas, mas também por gotículas de saliva, espirros, tosse, catarro e por meio de objetos contaminados, como mesas, maçanetas, teclados etc.



Diante do contexto, ao empregador cabe a obrigação de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, e ao órgão competente, fazer o enquadramento correto, pois nos termos do artigo 169 da CLT, é obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita.

De tal modo, irreparável a sentença no ponto.

Finalmente, e, para arrematar, o fato da doença covid-19 ser ainda desconhecida, o que demanda incessantes estudos e atualizações quanto aos procedimentos, não impede que a ré moldada nas regras e protocolos Estaduais e Municipais - patamar mínimo de observância, adote medidas a fim de preservar e garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável.

O que não deve, é, sob pretexto de adotar protocolos próprios, deixar de observar, em prejuízo aos empregados, o patamar mínimo regrado, como por exemplo o fixado pelo Protocolo de Testagem - Covid 19 do Estado de São Paulo, como já motivado no presente voto e analisado item a item.

De tal modo, reitera-se a sentença de origem, inclusive quanto aos seus efeitos imediatos.

Acórdão

Tomaram parte no julgamento os(as) Exmos(as) Srs(as) VALÉRIA PEDROSO DE MORAES, SÔNIA APARECIDA COSTA MASCARO NASCIMENTO, SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO (Regimental).



Sustentação oral: Dr. Fabricio Maximo Ramalho.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por votação unânime, CONHECER o recurso interposto e no mérito **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora. Inalterados os valores da condenação e das custas processuais para os fins a que se destinam.

VALÉRIA PEDROSO DE MORAES
RELATORA

