



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0010428-39.2020.5.15.0053**

Relator: FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/08/2021

Valor da causa: R\$ 15.000,00

Partes:

RECORRENTE: SIND DOS TRAB EM CORREIOSTELEGR E SIM DE CAMPINAS E REG

ADVOGADO: FABIANA MARA MICK ARAUJO

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

RECORRIDO: SIND DOS TRAB EM CORREIOSTELEGR E SIM DE CAMPINAS E REG

ADVOGADO: FABIANA MARA MICK ARAUJO

RECORRIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
GABINETE DA VICE-PRESIDÊNCIA JUDICIAL - ANÁLISE DE RECURSO
ROT 0010428-39.2020.5.15.0053

RECORRENTE: SIND DOS TRAB EM CORREIOSTELEGR E SIM DE CAMPINAS E
REG E OUTROS (2)

RECORRIDO: SIND DOS TRAB EM CORREIOSTELEGR E SIM DE CAMPINAS E
REG E OUTROS (2)

RECURSO DE REVISTA

ROT-0010428-39.2020.5.15.0053 - 2ª Câmara

Lei 13.467/2017

Recorrente(s): SIND DOS TRAB EM CORREIOSTELEGR E SIM DE
CAMPINAS E REG

Advogado(a)(s): Fabiana Mara Mick Araujo (SP - 164997)

Recorrido(a)(s): EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

Interessado(a)(s): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Id d6b2530: Trata-se de tutela cautelar postulada pelo Sindicato autor no qual requer a concessão de efeito suspensivo ativo ao recurso de revista Id 1b32093.

Alega, em síntese, que o v. acórdão deu parcial provimento ao recurso ordinário da Empresa reclamada (EBCT) para afastar o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer fixadas nas letras "b" e "g" da sentença de origem, que se referem à abstenção de criar embaraços quanto ao afastamento de trabalhadores com sintomas relacionados à covid-19, ou que estejam em grupo de risco ou que convivam/residam com pessoas do grupo de risco, ou que tenham tido contato comprovado com pessoas suspeitas de contágio pelo coronavírus, de maneira continuada até o fim da crise de emergência sanitária; dispensar do trabalho presencial, sem qualquer prejuízo na remuneração e sem embaraços, os empregados que tiveram contato comprovado com pessoas que foram colocadas em isolamento por suspeita ou confirmação de diagnóstico de covid-19, de maneira continuada até o fim da crise de emergência sanitária.

Alega que os trabalhadores substituídos e pertencentes aos grupos de risco para a Covid-19 estavam trabalhando de forma remota, consoante a regulamentação da EBCT e a Portaria n. 188/2020 do Ministério da Saúde.

Argumenta que o quadro atual da pandemia do coronavírus agravou-se em razão da variante ômicron, que exige a adoção das medidas de proteção da saúde dos trabalhadores.

Nesses termos, entendendo presentes os requisitos do "fumus boni iuris" e do "periculum in mora", sustentando a necessidade da medida requerida, especialmente em relação ao direito de afastamento dos trabalhadores pertencentes aos grupos de risco e que tiveram contato com pessoas contaminadas ou com suspeita de contaminação pela covid-19, com a percepção dos salários.

É o breve relatório.

DECIDO

Nos termos do art. 899 da CLT, os recursos trabalhistas são recebidos apenas no efeito devolutivo, de modo que a concessão de efeito suspensivo a recurso de revista apenas em situações extraordinárias e, pois, com parcimônia e/ou razoabilidade, deve ser deferida.

Prediz, ademais, o art. 995, parágrafo único, do CPC/2015, o seguinte:

"Art. 995. Os recursos não impedem a eficácia da decisão, salvo disposição legal ou decisão judicial em sentido diverso.

Parágrafo único. A eficácia da decisão recorrida poderá ser suspensa por decisão do relator, se da imediata produção de seus efeitos houver risco de dano grave, de difícil ou impossível reparação, e ficar demonstrada a probabilidade de provimento do recurso."

Pois bem.

Como visto, os requisitos para atribuição de efeito suspensivo a recurso consistem na probabilidade de provimento do recurso ou no risco de dano grave ou de difícil reparação, conforme o citado art. 995, ou na probabilidade do direito e no perigo de dano ou no risco ao resultado útil do processo, conforme o art. 300, "caput", do mesmo diploma legal.

Com efeito, a tutela de urgência, como se sabe, presta-se à aplicação de medidas urgentes, de caráter provisório, para obstruir possível lesão a

direito da parte interessada e/ou para prevenir o sacrifício do resultado útil do processo principal, exigindo-se, para o seu deferimento, a presença dos seus requisitos essenciais, já reportados acima. Já por isso, não cabe perquirir, na presente sede, do acerto ou desacerto da decisão proferida pela e. Câmara, havendo que analisar apenas a possibilidade de êxito do recurso, por um lado, e, por outro, a possibilidade de lesão de difícil reparação e/ou de risco ao resultado útil do processo principal.

E, no caso vertente, as alegações da recorrente e os elementos dos autos subministram fundamentos bastantes para, ao menos parcialmente, atribuir efeito suspensivo ao recurso de revista, seja pela via direta do art. 955, seja pela via oblíqua do art. 300, a despeito do "meritum causae" definitivo.

Vejamos.

Lê-se no v. acórdão ("in verbis"):

"(...) como se infere do Decreto Estadual nº 65.897, de 30 de julho de 2021, "Considerando a evolução das ações de enfrentamento à pandemia da COVID-19 no Estado, Decreta: Artigo 1" - A medida de quarentena instituída pelo Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020, vigorará até 16 de agosto de 2021", seguindo-se o funcionamento, sem restrição de horário a partir desta data, de restaurantes, bares, lojas, shoppings e outros comércios não essenciais, por exemplo.

Nesse contexto, em consonância com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não vislumbro a necessidade de imposição de afastamento, do modo geral e indiscriminado previsto nas obrigações insertas nos itens 'b' e 'g' da r. sentença, mesmo porque no item 'f' já está assegurado o afastamento do trabalho, sem qualquer prejuízo da remuneração e sem embaraço, dos empregados que estiverem munidos do competente atestado médico.

Registre-se, por importante, que não se desconhece que a alta transmissibilidade do coronavírus e a possibilidade de agravamento da COVID-19, com maiores taxas de mortalidade em relação aos indivíduos idosos e/ou portadores de comorbidades possam implicar a necessidade e viabilidade de afastamento de um empregado do seu posto de trabalho, em determinadas situações, que, não obstante, devem ser individualmente avaliadas, inclusive, se o caso, por intermédio de ação individual.

(...) Acolho parcialmente a insurgência para excluir as obrigações insertas nos itens 'b' e 'g', mantendo-se, no mais, a r. sentença."

O excerto permite concluir que foram considerados os aspectos constitucionais, legais e regulamentares que envolvem a questão, além do fato de que a gravidade dos efeitos da pandemia da covid-19 estão sendo gradualmente

atenuados. Atente-se a que os empregados contaminados pelo coronavírus, conforme os sintomas apresentados, serão dispensados do trabalho, sem prejuízo da remuneração e sem embarços, mediante comprovação de atestado médico apresentado à empresa, consoante item "f" do dispositivo da sentença Id 90dfa82. "In verbis":

"[...] f) dispensar do trabalho, sem qualquer prejuízo da remuneração

e sem embarço, aqueles empregados que se encontrem com sintomas que podem indicar a infecção pelo novo coronavírus, de acordo com atestado médico apresentado à empresa e pelo prazo previsto no atestado, com respectivo encaminhamento ao INSS, se o caso, de maneira continuada até o fim da crise de emergência sanitária causada pelo coronavírus;"

Ademais, como já assinalado pelo v. acórdão, consoante o Decreto Estadual n. 65.897, de 30/7/2021, a quarentena instituída pelo Decreto Estadual n. 64884, de 22/3/2020, estendeu-se até 16/8/2021, com a redução gradual das medidas restritivas. Ao contrário da alegação do requerente, ainda que admitida a propagação da variante "ômicron", os efeitos das contaminações estão mais leves e brandos em relação aos casos ocorridos antes da vacinação de grande parte da população do Estado de São Paulo. E, pelo teor eficaz que a sentença de origem ainda preserva (item "f", supra), considero que a saúde dos trabalhadores e a higidez do meio ambiente do trabalho estão suficientemente acauteladas, em relação aos casos de contaminação confirmada (ainda que não se admita mera testagem, mas se exija atestado médico).

Por outro lado, já não é assim em relação aos casos de suspeita de contaminação, de contatantes de casos confirmados e de grupos de risco. Esses não estão cobertos pela proteção judiciária, notadamente à vista do teor do v. Acórdão, que afastou os efeitos da tutela outrora concedida na alínea "b" da sentença "a quo" (e que abrangia os trabalhadores pertencentes a grupo de risco e os contatantes de casos suspeitos ou confirmados).

Cumprе observar que no dia 25/1/2022 foi publicada no DOU a Portaria Interministerial MTB/MS nº 14, de 20/1/2022, que altera o Anexo I da Portaria Conjunta n. 20, de 18/6/2020, cujos itens 2.6 a 2.7 dispõem ("in verbis"):

"[...] 2.6 A organização deve afastar das atividades laborais presenciais, por dez dias, os trabalhadores considerados contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19.

2.6.1 O período de afastamento dos contatantes próximos de caso confirmado de Covid-19 deve ser considerado a partir do último dia de contato entre os contatantes próximos e o caso confirmado.

2.6.2 A organização pode reduzir o afastamento desses trabalhadores das atividades laborais presenciais para sete dias desde que tenha sido realizado teste por método molecular (RT-PCR ou RTLAMP) ou teste de antígeno a partir do quinto dia após o contato, se o resultado do teste for negativo.

2.6.3 Os contatantes próximos que residem com caso confirmado de Covid-19 devem apresentar documento comprobatório da doença do caso confirmado.

2.7 A organização deve afastar das atividades laborais presenciais, por dez dias, os trabalhadores considerados casos suspeitos de Covid-19."

E nada há, a propósito, que justifique excluir a EBCT do âmbito de validade e eficácia da Portaria Conjunta n. 20/2020 (com as alterações da Portaria n. 14/2022), notadamente à vista do que dispõe o artr. 173, §1º, II, da CRFB.

Diga-se, a propósito deste litígio, que a matéria ora ventilada diz com a preservação do meio ambiente do trabalho (CRFB, art. 225, caput, c.c. art. 200, VIII); e, logo, há de reger-se necessariamente pelo princípio da precaução, "ex vi" do art. 225, §1º, I, da Constituição, como também do art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, pelo qual "[[q]uando houver perigo de dano grave ou irreversível, a falta de certeza científica absoluta não deverá ser utilizada como razão para que seja adiada a adoção de medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação ambiental". Logo, nos casos em que haja fundado receio de contaminação do meio ambiente laboral, ainda que disso não se tenha absoluta certeza (e.g., casos suspeitos e de contatantes de casos confirmados), é de rigor intervir para proteger a saúde dos trabalhadores e o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, mesmo se faltasse a legislação específica (que, na espécie - diga-se uma última vez -, não falta: existe e está em vigor: Portarias ns. 20/2020 e 14/2022). Em casos como o destes autos, com efeito, o princípio do "in dubio pro natura" (= precaução) resolve-se como "in dubio pro homine", a bem da integridade física dos trabalhadores e da própria saúde pública; e se nem mesmo a Administração Pública direta pode se desviar do dever de precaução (STF, ADI 6.421, 6.422, 6.424, 6.425, 6.427, 6.248 e 6.431), com maior razão as estatais devem se adequar à referida norma-princípio.

Assim, e por tudo isso, evidencia-se o "periculum in mora" e o "fumus boni iuris" para o parcial deferimento da medida cautelar. Ali, em razão do atual "pico" de contaminações pela variante ômicron (ainda que, repita-se,

aparentemente menos letal), no Estado de São Paulo e em todo o país (incremento de mais de 600% de casos confirmados em 15 dias). Aqui, à vista da probabilidade de provimento do recurso aviado pelo autor, pelas razões supra.

Nessa linha, a medida cautelar deve ser deferida, em parte, para estender a proteção a todos os trabalhadores cobertos pelo regramento labor-sanitário das Portaria MTB/MS nº 14/2022 e 20/2020, alcançando, a uma, os trabalhadores considerados contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19, em relação aos quais deverá ser observado o afastamento das atividades presenciais pelo prazo de 10 dias, contados a partir do último dia de contato entre o contatante e o caso confirmado, mediante comprovação da doença do caso confirmado; ou de 7 dias, atendidas as condições do item 2.6.2 da Portaria 20/2020.

A aferição concreta da condição de contatante de caso confirmado deverá considerar os fatos laborais de conhecimento geral (por exemplo, as reuniões presenciais ou o transporte coletivo em veículos da empresa com casos confirmados); e, no caso de contatantes em âmbito doméstico, o atestado médico ou teste positivo do familiar ou coabitante.

Além disso, e a duas, para efeito daquela devida extensão, os trabalhadores considerados "casos suspeitos" de Covid-19 também deverão ser afastados das atividades laborais presenciais por 10 dias (ou por 7 dias, atendidas as condições do item 2.7.1 da Portaria 20/2020).

São considerados casos suspeitos os trabalhadores que apresentem Síndrome Gripal (SG) ou Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG), tudo consoante o item 2.2 da Portaria Interministerial MTB/MS nº 14/2022.

Por fim, e a três, a extensão há de devolver também plenitude de efeitos ao item "b" da sentença de origem, assegurando-se aos trabalhadores, se pertencentes a grupos de risco (ou conviventes/residentes com pessoas do grupo de risco) - entendendo-se como "grupo(s) de risco" aqueles com as condições clínicas previstas nos itens 2.13.1 e 7.1 da Portaria n. 20/2020 -, o direito ao afastamento das atividades presenciais de maneira continuada (Portaria n. 20/2020, item 7.1), até o fim do estado de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19 (ou até o fim da situação de risco pessoal, se for o caso).

Em todos esses três casos, poderá a EBCT - se não houver contraindicação médica específica - designar o trabalhador afastado para atividades em trabalho remoto ou teletrabalho, nos termos do item 4.6 da Portaria n. 20/2020. A possibilidade dessa designação, todavia, não interferirá com o direito à remuneração e aos demais consectários contratuais durante todo o lapso de afastamento, até o início da percepção de eventual benefício previdenciário.

De outra parte, sob o ponto de vista da EBCT, não há nos autos elementos que permitam aferir o número de trabalhadores que virão a se afastar do trabalho presencial pela condição de contaminado/contatante de contaminado /suspeito de contaminação/grupo de risco; e, assim, sequer há como afirmar, em nível prelibatório, que o afastamento presencial desses trabalhadores implicaria em abalo significativo ao exercício das atividades relacionadas ao serviço postal, com a configuração de algum prejuízo efetivo ao atendimento à população.

Dessarte, embora a Vice-Presidência Judicial tenha por norte prestigiar o entendimento manifestado pelo E. Tribunal - e, como dito, não cabe neste ensejo rediscutir seus pressupostos -, tenho para mim que, (a) no que toca aos trabalhadores considerados contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19, deverá ser observado o afastamento das atividades presenciais pelo prazo de 10 (ou 7) dias, contados a partir do último dia de contado entre o contatante e o caso confirmado (sempre mediante comprovação da doença do caso confirmado); (b) com relação aos trabalhadores considerados "casos suspeitos" de Covid-19, caberá igualmente observar o afastamento das atividades presenciais por 10 (ou 7) dias; e (c) com relação aos trabalhadores pertencentes a grupos de risco (ou conviventes /residentes com pessoas do grupo de risco), assim entendidos aqueles com as condições clínicas previstas nos itens 2.13.1 e 7.1 da Portaria n. 20/2020, enfim, caberá observar o afastamento das atividades presenciais de maneira continuada (Portaria n. 20/2020, item 7.1), até o fim do estado de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19 (ou até o fim da situação de risco pessoal, se for o caso), facultando-se à EBCT, em todos esses três casos - se não houver contra-indicação médica específica -, a adoção do trabalho remoto ou teletrabalho, nos termos do item 4.6 da Portaria n. 20/2020.

Nesses termos, e por tantas razões, DEFIRO em parte a tutela cautelar requerida, consistente na atribuição de efeito suspensivo ao recurso de revista, tão somente para, restabelecendo parcialmente os efeitos da sentença "a quo", especialmente quanto ao item "b" do dispositivo (e modulando-os, no que couber, aos teores das Portarias ns. 14/2022 e 20/2020), assegurar aos trabalhadores da EBCT: (i) se contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19 (Portaria n. 20/2020, item 2.3), o direito ao afastamento das atividades presenciais pelo prazo de 10 (ou 7) dias, contados a partir do último dia de contado entre o contatante e o caso confirmado (sempre mediante comprovação da doença do caso confirmado); (ii) se "casos suspeitos" de Covid-19 (Portaria n. 20/2020, item 2.2), o direito ao afastamento das atividades presenciais por 10 (ou 7) dias; e (iii) se pertencentes a grupos de risco (ou conviventes/residentes com pessoas do grupo de risco), assim entendidos aqueles com as condições clínicas previstas nos itens 2.13.1 e 7.1 da Portaria n. 20/2020, o direito ao afastamento das atividades presenciais de maneira continuada (Portaria n. 20/2020, item 7.1), até o fim do estado de emergência de saúde pública decorrente do

coronavírus responsável pela covid-19 (ou até o fim da situação de risco pessoal, se for o caso), facultando-se à EBCT, em todos esses três casos - se não houver contraindicação médica específica -, a adoção do trabalho remoto ou teletrabalho, nos termos do item 4.6 da Portaria n. 20/2020.

Todos os afastamentos deverão ocorrer sem qualquer prejuízo às respectivas remunerações e demais direitos dos trabalhadores afastados (independentemente de ser ou não possível a alternativa do item 4.6 da Portaria n. 20 /2020), até o eventual afastamento previdenciário, e também sem quaisquer embaraços, atentando-se, no mais, para todos os termos e condições supra, que são parte integrante deste comando cautelar.

Passo à análise dos pressupostos de admissibilidade do recurso de revista.

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso.

Regular a representação processual.

Dispensado o preparo.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo Coletivo / Ação Civil Pública.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo Coletivo / Ação Civil Pública / Tutela Inibitória (Obrigação de Fazer e Não Fazer).

PRINCÍPIOS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO

MANUTENÇÃO DO TRABALHO REMOTO DAQUELES TRABALHADORES DO GRUPO DE RISCO OU COABITANTES COM PESSOAS DO GRUPO DE RISCO PARA COVID-19

O v. acórdão deu parcial provimento ao recurso ordinário da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS para excluir as obrigações insertas

nos itens 'b' e 'g' do rol de deliberações que haviam sido impostas pelo MM. Juízo de origem quanto às medidas de contenção da pandemia da COVID-19 a serem adotadas pela ré.

O Sindicato recorrente afirma que é necessária a manutenção do trabalho remoto daqueles trabalhadores do grupo de risco ou coabitantes com pessoas do grupo de risco para Covid-19, porque não se pode colocar o mais vulnerável em risco, risco que ainda existe, diante do surgimento da variante ÔMICRON. Acresça-se a isso a situação dos casos suspeitos e dos contatantes de casos confirmados, apontados acima.

Assim sendo, com fundamento no art. 896, "c", da CLT, defiro o processamento do recurso, por possível violação aos arts. 7º, XII, 196 e 225, caput, da Constituição Federal

CONCLUSÃO

RECEBO o recurso de revista.

Cumpridas as formalidades legais, remetam-se os autos ao Colendo TST.

Publique-se e intimem-se.

Campinas-SP, 27 de janeiro de 2022.

FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI

Desembargador do Trabalho
Vice-Presidente Judicial

/sdc

