



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
61ª Vara do Trabalho de São Paulo  
**ACPCiv 1000565-78.2020.5.02.0061**  
AUTOR: 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  
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

## **SENTENÇA**

### **Relatório**

Vistos, etc.

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 - SINTEC-SP, qualificado nos autos, ajuizou ação civil pública em face de Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, aduzindo em síntese que a ré não vem adotando as medidas necessárias ao combate do Coronavírus no ambiente de trabalho, que não há o afastamento das atividades dos empregados sintomáticos, que as unidades não são fechadas em razão de notícias de contágil. Pleiteia as obrigações de fazer e pagar indicadas nos itens “a” a “j” da inicial. Deu à causa o valor de R\$ 50.000,00.

Proposta conciliatória inicial rejeitada.

Defesa escrita pela reclamada no ID 24617e0 com as razões pelas quais entende que a demanda deve ser julgada improcedente.

Instrução do feito encerrada sem provas de audiência.

Razões finais remissivas.

Última proposta conciliatória rejeitada.

É o relatório. Decide-se.

### **Fundamentação**

## Revelia e confissão

Não há que se falar em revelia e confissão, uma vez que a despeito do registro do expediente no PJE, olvidou-se considerar que a ciência se deu em 27/07/2020 e que o prazo para a ré é contado em dobro em razão das prerrogativas legais que detém (artigo 12 do Decreto-Lei nº 509/69). Rejeita-se.

## Litispêndência

Aduz a ré que a ação repete os pedidos veiculados em outra ação civil pública distribuída perante a 72ª Vara do Trabalho de São Paulo. Instada a comprovar o alegado nos termos do despacho de ID ff4669d, a ré ficou inerte. Rejeito a preliminar.

## Litigância de má-fé

Rejeita-se o pedido, porquanto não se vislumbra comportamento de má-fé de quaisquer das partes. A inicial veicula pedidos em tese cabíveis diante dos fatos narrados.

## Ilegitimidade ativa

Rejeita-se o pedido, uma vez que não há necessidade de indicação de empregados que “aderiram ao movimento”. O autor não postula direitos personalíssimos ou mesmo decorrentes de um “movimento”, mas sim atua em nome próprio na defesa de direitos de natureza coletiva, com pedidos igualmente relativos à satisfação da coletividade. A legitimidade do autor encontra-se amparada no art. 8º, III da Constituição Federal.

## No mérito

Aduz o sindicato autor que na unidade Centro de Entrega de Encomendas (CEE) de Moema há empregado portador confirmado da COVID-19. Informa que não houve liberação dos demais empregados por 15 dias, consoante se comprometeu a própria ré, nem a desinfecção da unidade. Informa que a ré não emite CAT.

É inegável a responsabilidade do empregador pelo ambiente de trabalho seguro e saudável. Não se nega igualmente o direito dos empregados à dignidade humana e à saúde. Tudo com supedâneo no art. 1º, 6º, 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição Federal e, em âmbito infraconstitucional, no art. 157, II, da CLT.

Consoante indica o próprio autor, na referida unidade da empresa reclamada, MOEMA trabalham mais de 50 empregados. Consoante também informa o autor, a ré assumiu um “protocolo” de condutas com vistas à prevenção de contágio da COVID-19.

A ré, em defesa, admite a existência de tal “Plano de Ação Geral de Implementação Imediata”.

Referido normativo reconhecido pela ré deve incorporar-se ao contrato de trabalho e portanto sua observância pela ré é impositiva. Note-se que o regulamento empresarial insere-se como parte do avençado entre empregado e empregador. Na hipótese dos autos, a interpretação lógica e sistemática permite concluir que a ré estabeleceu regras específicas as quais submete-se por todo o período de calamidade pública

resultante da epidemia de COVID-19.

Nesse sentido, a defesa admite que o item 6 do referido regulamento assim está descrito:

#### *"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."*

(...)

#### *6.2. Gestor*

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

Portanto, procede o pedido do item "a" da inicial no sentido de que a ré autorize o trabalho remoto do empregado que informar ao gestor a ocorrência de sintomas de COVID-19, independente da apresentação de atestado médico.

O item c do mesmo normativo ("c) Demandar a limpeza de maneira imediata e intensiva do posto e setor de trabalho;") prescreve a obrigação da ré no sentido de promover a limpeza intensiva dos locais de trabalho. O pedido "c" da petição inicial portanto deve ser julgado procedente.

No que tange à liberação de demais empregados da unidade, o item "b" do supra citado "Plano" estende tal obrigação apenas àqueles que mantiveram contato com o empregado infectado (raio de 2 metros). Portanto, não há que se falar em afastamento de toda a unidade produtiva (repisa-se: mais de 50 empregados). A medida não se justifica.

Note-se que a ré se trata da Empresa de Correios e Telégrafos, responsável pelo serviço postal nacional, cuja execução é atividade privativa da União, nos termos do art. 21 da Constituição Federal. Vaticina a Lei 13.979/2020, em seu art. 3º, §§ 9º e 11º:

*"§ 9º O Presidente da República disporá, mediante decreto, sobre os serviços públicos e atividades essenciais a que se referem o § 8º.*

*§ 11º É vedada a restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, definidas nos termos do disposto no § 9º, e cargas de qualquer espécie que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários à população."*

O Decreto 10.282/2020 está assim redigido:

*"Art. 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:*

(...)

#### *XXI – Serviços postais"*

Destarte, depreende-se que a atividade objeto social da ré é essencial e até mesmo erigida a monopólio da União em razão de sua importância para a sociedade e segurança nacional. Nesse sentido, é inviável e até mesmo ilegal a restrição da realização da atividade por todos os empregados da unidade da reclamada. Note-

se que o regulamento empresarial ao qual se comprometeu a ré não impõe o afastamento de todos os empregados da unidade, como quer fazer crer o autor, mas somente o afastamento daqueles que realizam atividades que em tese possam ser realizadas remotamente e a entrega de correspondências e mercadorias aos destinatários certamente assim não o é.

Impende destacar que na cidade de São Paulo cerca de 50% da população vêm aderindo às medidas de distanciamento social, permanecendo em suas residências. Impedir a circulação, por meio dos correios, de correspondências e mercadorias trará prejuízo também à sociedade, que detém direito ao livre comércio e à liberdade de comunicação (art. 5º, IX, e art. 170 da CF/88). Tratam-se de dois bens juridicamente tutelados e que necessitam ser compatibilizados e a adoção de medidas extremas indicadas na peça vestibular, tais como a interdição da unidade e o afastamento de todos os empregados, não atingem tal desiderato. Pelo contrário, o afastamento dos empregados com suspeita de contaminação e a limpeza do local, aliados à necessidade de limpeza constante das mãos dos empregados, utilização de álcool gel e máscaras, também somadas às demais medidas as quais a própria ré se comprometeu junto ao sindicato, são suficientes a permitir a continuidade dos serviços essenciais da ré e a manutenção do ambiente de trabalho sadio.

Pelos mesmos motivos, tem-se que a impossibilidade de transferência de empregados da unidade MOEMA para outras unidades (enquanto aguardam resultados de exames) igualmente não se justifica, haja vista que é fato incontroverso que não é a própria ré quem realiza os citados exames e portanto não há como a mesma fiscalizar tal fato. Improcede o pedido do item "e" da inicial.

Portanto, procede apenas em parte o pedido, no sentido de obrigar-se a ré a impor o afastamento dos empregados com sintomas de COVID-19 bem como aqueles que mantiveram contato com os mesmos pelo prazo de 15 dias. Tudo sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00.

Consoante supra fundamentado, a imposição de multa pelo descumprimento é a medida judicial e legal cabível, não havendo embasamento legal apto a justificar a completa interdição do local de trabalho pelo juízo, ainda que não sejam observadas as medidas postuladas.

Quanto à realização de exames de detecção do coronavírus sem custos aos empregados na hipótese de retorno presencial destes (item "d" da inicial), tenho igualmente que não há obrigação legal da ré nesse sentido. A existência de empregados sintomáticos importa, como visto supra, seu imediato afastamento. Outrossim, como se verá, é cediço que muitos dos empregados sequer mantém contato direto com clientes ou mesmo com outros colegas de trabalho, ao contrário do que ocorre, por exemplo com empregados em estabelecimentos de saúde. Nesse sentido, revela-se de fato abusiva a obrigação de realização de testes em todo e qualquer empregado da ré, mormente porque a responsabilidade na manutenção da saúde pública é do Estado. Improcede o pedido.

No que tange à emissão de comunicações de acidentes do trabalho (CAT), é certo que o STF, no julgamento das ADIns 6342 e correlatas, suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória 927/2020, que afastava a caracterização da COVID-19 como doença do trabalho, salvo comprovação do nexo de causalidade. Tal como destacou o Min. Luis Roberto Barroso em seu voto na sessão plenária virtual, a prova do nexo de causalidade para a caracterização do nexo é "diabólica", visto que nenhuma pessoa contaminada saberá precisar o local, data ou condições de sua contaminação. De fato, tal precisão é impossível. Entretanto, igualmente não se pode impingir que o empregador tenha tal aptidão para a produção da prova. Nesse sentido, a suspensão do art. 29 da referida MP não induz no raciocínio da consideração de que todo o caso de empregado acometido de COVID-19 tenha contraído a doença no emprego. Tal conclusão não é lógica, justa, nem legal. A solução está na redação expressa do art. 20 da Lei 8.213/91 que assim dispõe:

*"Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas (...)*

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho: (...)

*d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”*  
(grifamos)

Portanto, para a caracterização possível da COVID-19 como doença do trabalho é imprescindível que da natureza do trabalho resulte a própria exposição à doença (no caso em apreço pandêmica, não apenas endêmica). Tal interpretação se coaduna com os princípios da teoria do risco da atividade para a caracterização da natureza juslaboral do acidente por equiparação, o que não se confunde, diga-se com a imputação de responsabilidade subjetiva constitucionalmente prevista. E tenho que as atividades da ré não se incluem nessa hipótese de risco, posto que os empregados dos Correios não estão sujeitos, apenas pela natureza do trabalho, à doença. Note-se que os mesmos não vivem diuturnamente no ambiente de trabalho.

São pais, mães, filhos, irmãos etc, os quais estão em contato com suas respectivas famílias, trafegam muitas vezes pelo sabidamente lotado sistema de transporte público da cidade de São Paulo e, certamente, não poderão atestar se o contágio da doença se deu no exercício do trabalho ou fora dele.

Tenho que, em seu trabalho, a priori, tais empregados têm contato apenas com objetos possivelmente contaminados, ao contrário de outros trabalhadores que mantêm contato com o público, tal como ocorre por exemplo em atividades relativas à área da saúde, dentre outras, nos quais há exposição ao contato interpessoal. Nesse sentido, a utilização de máscaras, limpeza do ambiente de trabalho, constante limpeza das mãos por si só seriam em tese suficientes. Segundo estudos do Departamento Americano de Trabalho (publicados em reportagem do “The New York Times”), estabeleceu-se grau de risco por atividades ocupacionais e o grau de risco da profissão “postal service mail carriers” é de apenas 8 em uma escala de 100 (fonte: site <https://www.nytimes.com/interactive/2020/03/15/business/economy/coronavirus-worker-risk.html>).

Portanto, determinar-se a abertura de CATs indiscriminadas em favor de empregados com COVID-19 que porventura trabalhem na unidade da reclamada, sem levar-se em consideração as peculiaridades de sua condição pessoal e de trabalho não se mostra a medida judicial melhor cabível, razão pela qual improcede o pedido.

Justiça Gratuita

Indefiro a gratuidade judiciária, posto que não comprovada a alegação de “miserabilidade”.

Honorários advocatícios

Honorários advocatícios, a cargo da reclamada, no montante 10% sobre o valor líquido da condenação a ser apurado, revertidos ao sindicato, nos termos do artigo 14 e 16, da Lei 5.584/70.

**Dispositivo**

Isto posto, julgo PROCEDENTE EM PARTE a presente ação civil pública movida por 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 - SINTEC-SP em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS, para condenar a reclamada nas seguintes obrigações de fazer: (1) autorize o trabalho remoto do empregado que informar ao gestor a ocorrência de sintomas de COVID-19, independente da apresentação de atestado médico; (2) imponha o afastamento dos empregados mantiveram contato (menos de 2 metros) com outros empregados com caso positivo de COVID-19 pelo prazo de 15 dias, pelo menos e (3) realize a limpeza imediata e intensiva do CEE Moema.

Tudo sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por dia de descumprimento, nos termos do art. 814 do CPC.

Tudo nos termos e parâmetros da fundamentação supra.

Honorários advocatícios, a cargo da reclamada, no montante 10% sobre o valor líquido da condenação a ser apurado, revertidos ao sindicato, nos termos do artigo 14 e 16, da Lei 5.584/70.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 10.000,00, de cujo recolhimento está isenta (OJ247, II, da SDI-1 do C. TST).

Intime-se.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 24 de fevereiro de 2021.

FABIANO DE ALMEIDA  
Juiz(a) do Trabalho Titular