



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

Ação Civil Pública Cível 1000708-47.2020.5.02.0391

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/07/2020

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

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

ADVOGADO: FABRICIO MAXIMO RAMALHO

RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Vara do Trabalho de Poá

ACPCiv 1000708-47.2020.5.02.0391

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

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

Trata-se de **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** ajuizada pelo **SINTECT-SP (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)** em face da **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS**, ambos já qualificados nos autos, postulando, com fundamento nos fatos articulados em sua petição inicial, que *“(a) a Empresa ré libere, imediatamente, do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados que laboram no CDD Poá que comunicaram/rem os sintomas da covid-19; (b) a Empresa ré libere, imediatamente, em havendo caso confirmado de covid-19 no CDD Poá, os demais empregados que laboram neste setor de trabalho do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, por 15 dias, facultando-se à Empresa ré a determinação para que eles realizem o trabalho remoto; (c) a Empresa ré realize a limpeza de maneira imediata e intensiva (desinfecção) do CDD Poá; (d) antes de os empregados do CDD Poá 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) a Empresa ré se abstenha de determinar que os empregados lotados no CDD Poá 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 Poá, 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 Poá”*. Pleiteou, ainda, os benefícios da justiça gratuita e a condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00. Juntou documentos.

O autor postulou a concessão de tutela de urgência, a qual foi concedida em parte por este Juízo. A decisão concessiva de tutela provisória, no entanto, foi cassada pela Exma. Desembargadora Presidente deste E. TRT-SP.

A parte autora aditou a petição inicial, postulando: *“(a) seja realizada triagem dos empregados do CDD Poá, determinando que eles respondam, diariamente, antes de adentrar nas dependências da Empresa ré, a um questionário anexo a esta Petição cujos objetivos são identificar casos suspeitos de covid-19 e evitar a sua transmissão no ambiente de trabalho; (b) seja considerado caso suspeito de portar a covid-19 o empregado que registrar resposta positiva para as perguntas 1 e/ou 2 do questionário de triagem anexo; (c) seja realizada a medição de temperatura dos empregados do CDD 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, seja determinado o afastamento do trabalho presencial destes empregados por até 15 dias ou até data anterior se for realizado exame para detecção/confirmação de infecção pela covid-19; (f) seja realizados o exame/teste PCR-RT dos empregados considerados suspeitos de portarem a covid-19; g) havendo caso confirmado de covid-19 no CDD Poá, seja determinado o afastamento do trabalho presencial dos demais empregados que declararem terem mantido contato próximo com ele”*.

Citada, a ré compareceu à audiência inicial, apresentando defesa via PJe, sobre a qual se manifestou o autor.

Ouvido o MPT, que exarou seu parecer.

Provas, somente documentais.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Tentativas conciliatórias infrutíferas.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Direito ao meio ambiente de trabalho hígido. Atividade essencial da empregadora. Aplicação do Protocolo de Medidas Preventivas

A entidade sindical alega que a reclamada anunciou “Medidas preventivas para o combate ao novo coronavírus”, criando o “Protocolo de medidas de prevenção ao covid-19 – coronavírus”, constando os procedimentos a serem adotados em casos de empregados com suspeita e de casos de confirmação de covid-19”.

Sustenta que as medidas anunciadas não estão sendo cumpridas pela reclamada.

Afirma que “os trabalhadores dos Correios lotados no setor de trabalho denominado CDD3 Poá, localizado na Avenida Vital Brasil, 95, Centro, Poá/SP, CEP 08557-000, estão correndo perigo iminente e grave, arriscando suas vidas e saúde, podendo, ainda, ser vetores de transmissão do novo coronavírus e aumentar o número de pessoas com a doença covid-19, em especial clientes, remetentes e destinatários dos serviços dos Correios!”.

Aduz que há casos suspeitos e confirmados de COVID-19 no CDD de Poá, não tendo havido liberação do trabalho presencial, tampouco a devida desinfecção da unidade e testagem dos demais empregados.

Acrescenta que a reclamada não fez a emissão da CAT dos empregados com suspeita e tampouco dos que contraíram a doença.

Alega que a empresa alterou o Protocolo de medidas de prevenção ao COVID-19 de forma ilegal, injustificada e prejudicial aos empregados, afastando a possibilidade de liberação de todos os empregados da unidade para o trabalho remoto por 15 dias e incluindo a liberação apenas dos empregados que trabalham no raio de dois metros de proximidade. Sustenta a ilegalidade desta alteração, tendo em vista o alto risco de contágio.

Em defesa, a ECT sustenta que, se atendesse os pedidos do Sindicato, “deixaria de atender as necessidades da população em isolamento, prejudicaria ainda mais os pequenos e microempreendedores e também o funcionamento e a eficiência de vários Órgãos públicos e entidades a eles relacionadas e dependentes”. Ressalta que o serviço postal é essencial.

Acrescenta que no cenário de pandemia da COVID-19 houve uma grande quantidade de micro e pequenas empresas que aderiram ao *e-commerce* para continuarem sobrevivendo, sendo que os Correios seriam essenciais nesse aspecto, fazendo as entregas dos produtos vendidos via rede mundial de computadores.

Afirma que segue as diretrizes da OMS, para: “Exercer integralmente suas obrigações de manter a universalidade dos serviços postais e entregar a mais alta qualidade (correspondências, *e-commerce*, encomendas, expressos e sociais) aos cidadãos em todos os momentos, principalmente em tempos da COVID-19, fazendo-os saber que a empresa coopera para o seu bem-estar, ainda que isolados; Desempenhar os diversos papéis sociais de integração – como a entrega de vírus inativos aos laboratórios de pesquisas para o desenvolvimento e estudos de vacinas e medicamentos contra o coronavírus, de forma segura e eficiente, num prazo máximo de em até 20 horas em todo o país; Entregar produtos que suprem as necessidades e as prioridades de cada família brasileira, adquiridos via *e-commerce*, em razão do isolamento social, de forma segura, pois nossos processos foram ajustados para assegurar, por exemplo, entrega sem contato físico, e os nossos carteiros tem sido

continuamente orientados sobre as medidas de prevenção; e Participar, caso necessário, de todas as iniciativas do Governo Federal que requeiram a presença em todos os municípios brasileiros, como é o caso do Correios, de forma segura, sem contato físico, mas presente para o cidadão”.

Sustenta que “vêm envidando esforços para o cumprimento de medidas voltadas à proteção dos empregados, em alinhamento às diretrizes do Ministério da Saúde e da Organização Mundial da Saúde, dentre as quais destacam-se: I - Criação de Grupo de Trabalho na sede da Empresa (Comitê de Crise), com o objetivo de coordenar as atividades e orientações sobre o enfrentamento à COVID-19; II - Emissão de comunicados diários, aos empregados e gestores, com orientações sobre higienização básica no ambiente de trabalho e nas atividades externas; III - Disponibilização de kit de higienização e intensificação nos procedimentos de limpeza dos ambientes e dos equipamentos; IV - Fornecimento de álcool em gel a 70%, para os trabalhadores; V - Flexibilização de horários, turnos e teletrabalhos para gestantes, lactantes e grupos de risco (pessoas com 60 anos ou mais e pessoas imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves); e VI - Alteração de procedimentos na entrega postal, para que o Carteiro não tenha contato físico.”

Alega 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 em 20/04/2020, de modo que já não é mais aplicável em sua redação original.

Afirma que foram liberados os empregados que trabalhavam a um raio de dois metros de proximidade do empregado infectado, por quinze dias. Acrescenta que também foi realizada a desinfecção e higienização do local, nos dias 03, 21 e 23/07/2020.

Nega ter havido omissão do gestor local, sendo cumpridas as diretrizes emitidas por órgãos de saúde e com embasamento técnico.

Aduz que “todas as vezes em que confirmado um caso de infecção, a Empresa procedeu aos afastamentos necessários (tanto do contaminado como daqueles que estiveram próximos ao mesmo), bem como executou a desinfecção do ambiente, sendo certo que a unidade retornara às atividades com equipe distinta daqueles que tiveram contato com o trabalhador contaminado, na forma estabelecida pelo Protocolo interno, haja vista o compromisso dos Correios junto à população atendida pelos serviços postais de entrega de cartas, Sedex e demais correspondências”.

Argumenta que “em outras unidades e localidades, onde houve confirmação de contaminação de COVID-19 em 1 trabalhador e, da mesma forma, aplicou-se o referido Protocolo interno, com afastamento apenas daqueles que tiveram contato/proximidade com o mesmo (raio de 2 metros), não houve novas confirmações, sequer relato de sintomas que os tornassem suspeitos, tanto dos que ficaram em trabalho remoto, como dos demais que mantiveram suas atividades normais, em prol da essencialidade dos serviços à população”.

Acrescenta ser “ilegal a proposta sindical de condicionamento de retorno às atividades apenas após a realização de testes para detecção de COVID-19 em todos os empregados, ou de interdição da unidade até realização dos testes e proclamação dos resultados”.

Reafirma que “já vem adotando todas as medidas preventivas que estão ao seu alcance no âmbito da prestação do seu serviço, visando resguardar a saúde de seus empregados, sem que isso inviabilize a continuidade da prestação do serviço público postal, tudo em favor tanto de seus empregados quanto de toda a população brasileira, que urge pela continuidade e regularidade do serviço público postal, o qual, nesse momento, mostra-se, mais do que nunca, ESSENCIAL”.

Aduz, ainda, que “tão logo o gestor do CDD POÁ tomou ciência do afastamento de um empregado por sintomas de COVID-19, foram adotados todas as medidas recomendadas pelas autoridades de saúde, com o afastamento prévio do empregado”. Acrescenta que “imediatamente a Empresa Ré deu curso ao protocolo estabelecido como medidas de prevenção, com imediata limpeza e desinfecção da Unidade CDD POÁ, por empresa prestadora de serviços, além do afastamento para trabalho remoto dos empregados que laboravam em posto de serviço a menos de 2 metros do raio do posto do empregado positivado”.

Sustenta que “o pedido para que a empresa realize, às suas expensas, exames para detecção de COVID-19 em todos os empregados da unidade não possui qualquer razoabilidade, e ainda mais como condição para retorno às dependências do CDD POÁ”, argumentando que “Não se pode deixar de considerar que a obrigação de testagem obrigatória está vinculada a ação das unidades de saúde da União, Estados e Municípios, quer sejam públicas ou privadas, bem como da disponibilidade dos insumos necessários ao atendimento de alta demanda”.

Afirma que “qualquer determinação para que a Empresa Ré realize – às suas expensas – exames para detectar a contaminação por covid-19 em empregados lotados no CDD POÁ vulneraria o art. 7º, XXVI, da CF, eis que nos termos de normas de carácter coletivo – DC 000662-58.2019.5.00.0000 (JUNTAR SENTENÇA NORMATIVA DO DC 000662-58.2019.5.00.0000), cuja sentença normativa prolatada em 02/10/2019 previu – em sua cláusula 28ª – o sistema de compartilhamento das despesas com consultas/exames/tratamentos e

consultas, na forma e percentuais estabelecidos, a serem realizados em unidades conveniadas ao Postal Saúde, Plano de Assistência à Saúde, sem deixar de considerar que a decisão vulnera ato jurídico perfeito e acabado (CF, Art. 5º, XXXVI)”.

Aduz, também, que “se mostra ilegal a determinação para que a Ré se abstenha de alocar esse recurso humano em outras unidades operacionais em São Paulo enquanto aguardam resultados de exames para covid-19, porquanto invade competência conferida à empregadora para gerir e administrar seu processo de produção”.

No que toca ao pedido de emissão da CAT para os casos confirmados de empregados com COVID-19, a ECT contesta dizendo que “não é razoável nem plausível, uma vez que a COVID-19 não é doença ocupacional e a emissão de CAT depende de prova do nexo causal entre a patologia e o trabalho, o que é flagrantemente impossível de avaliar levando-se em consideração que se trata de ação coletiva”. Acrescenta que se trata de doença endêmica, invocando o disposto no artigo 20, § 1º, “d” da Lei n. 8.213/91.

Quanto ao pedido de utilização de questionário para detecção do contágio, a ECT sustenta que “desde o início da pandemia de COVID-19 os Correios estão implementando ações de prevenção ao contágio do novo coronavírus, buscando o equilíbrio entre a preservação da saúde dos seus empregados e a manutenção de seus serviços, com a disponibilização de itens de proteção, além das medidas detalhadas anteriormente, entende-se que o pleito de afastamento automático de empregados sem comprovação, via teste, de contágio da doença, não têm embasamento técnico e não se configura em medida preventiva”.

Em seu parecer, afirmou o MPT, em resumo, que a ECT exerce atividade pública essencial, não passível de paralisação total. Ressalta, de outro lado, que a saúde e o trabalho são direitos sociais fundamentais. Invoca o disposto nos artigos 7º, XXII, 196 e 225 da CRFB, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, na Convenção n. 155 da OIT e nos artigos 157 e 200 da CLT, 3º, I, da Lei n. 6.938/81 e 19, § 1º, da Lei n. 8.213/91.

Nesse sentido, sustenta que “o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador”, acrescentando que “Em se tratando de direito social, exige atitude positiva do Estado e também da sociedade, sendo ambos responsáveis não só pela abstenção de lesionar o meio ambiente, como ainda de promover a defesa preventiva para todos”.

Afirma que foi instituído “grupo de trabalho com atribuição de criar arquétipos de recomendações para diversos setores econômicos, dentre eles, os Correios”. Sustenta que, especificamente para a reclamada, foi indicada a seguinte medida preventiva: *“Havendo suspeita de contaminação, o afastamento imediato do trabalho de empregados que apresentem algum sintoma da doença e das pessoas que tiveram contato direto com eles”*.

Pondera que “a responsabilidade da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, no caso de contaminação de empregados, pode ser caracterizada como objetiva e, portanto, as consequências a serem sofridas pela ré de não agir preventivamente podem ser muito maiores do que as de não ter seus empregados trabalhando presencialmente”.

Acrescenta o *parquet*. “o distanciamento físico entre os empregados é uma medida preventiva, porém, uma vez constatado casos concretos de contaminação, impõe-se a adoção de medida de proteção em relação aos demais empregados do mesmo ambiente, para evitar que contraiam a doença pelas diversas formas de contágio e também para impedir a propagação do vírus para outras pessoas”.

Aduz que “Analisando-se os documentos de ID. 393cd4a, ID. 3ad628d e ID. 9842857, observa-se que a empresa Ré não estabelece procedimentos eficazes para identificação precoce de casos suspeitos de Covid-19 na empresa, a exemplo de triagem na entrada do estabelecimento, antes do início das atividades, por meio da aferição da temperatura corporal; realização de enquetes, por meio físico ou eletrônico; contato telefônico; canais de atendimento telefônico; aplicativos de celulares para monitoramento das condições de saúde e sintomas de adoecimento, com respostas diárias pelos trabalhadores, e atuação do SESMT ou serviço médico da empresa com os empregados na busca ativa de casos”.

Em razão disso, conclui que “torna-se indispensável o afastamento de todos os trabalhadores lotados no CDD de Poá de suas atividades laborais presenciais, pelo prazo mínimo de 15 dias, sempre que um dos trabalhadores naquela localidade for identificado com COVID-19, sendo esse prazo contado a partir do último dia de contato entre os contatantes e o caso confirmado, sem prejuízo de suas remunerações, para que realizem trabalho remoto”.

Destaca 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”.

De outro lado, sustenta não ser recomendável a realização de testes em pessoas assintomáticas, haja vista a possibilidade de resultados reportados como negativos em casos de infecção pelo SARSCoV-2. Assim, sugere a substituição da realização de exames médicos pela obrigação de orientar os empregados afastados quanto às medidas de distanciamento social, para evitar a propagação do vírus.

Pois bem.

Trata-se de caso de colisão de princípios, estando de um lado o direito fundamental à saúde dos trabalhadores e o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho

hígido e, de outro, o direito de toda a população de receber do Estado a prestação dos serviços postais.

A Constituição Brasileira prevê a saúde como direito social (artigo 6º).

Outrossim, a CRFB garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais a “*redução dos riscos* inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, XXII).

Já no seu artigo 196, a Constituição disciplina que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à *redução do risco de doença* e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

E o artigo 200, VIII, da CRFB atribui ao sistema único de saúde a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

José Afonso da Silva, citando Franco Giampietro, conceitua o meio ambiente do trabalho como sendo “*um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam*” (*in Direito Ambiental Constitucional. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017. p. 24*).

Carlos Henrique Bezerra Leite e Laís Durval Leite afirmam que o “*meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um direito humano e fundamental dos trabalhadores à sadia qualidade de vida física, psíquica, social e moral no ambiente laboral*”, impondo-se “*ao empregador (e aos tomadores de serviços em geral) o dever fundamental, decorrente da função socioambiental da empresa, de assegurar a sadia qualidade de vida (física, psíquica e moral) dos trabalhadores, pelo que deve cumprir, efetivamente, as normas de proteção à vida, à saúde, à higiene e à segurança do meio ambiente de trabalho*” (*in Legitimidade ativa para a tutela processual do equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. Coordenadores: FELICIANO, Guilherme Guimarães, et al. São Paulo: LTr, 2020. p. 523*).

A saúde e o meio ambiente do trabalho são, portanto, direitos fundamentais de todos os trabalhadores e da sociedade em geral.

Sendo direitos fundamentais, possuem eficácia vertical e horizontal, de modo que poderá o titular do direito fundamental (e as entidades coletivas com legitimidade para tanto) exigir que o tanto o Estado como o particular respeitem o direito à saúde e ao meio ambiente equilibrado, com medidas omissivas (se abster de exigir trabalho em ambiente que cause elevado risco à saúde e segurança do trabalhador) e comissivas (fornecer equipamentos de proteção individual e coletiva e adotar medidas preventivas no ambiente de trabalho).

Cita-se, a propósito, a ponderação de Georgenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués, para quem “o meio ambiente de trabalho configura-se como um direito transindividual, pelo fato de não haver qualquer restrição, garantido, portanto, a todo trabalhador” (*in Greve Ambiental Trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade humana do trabalhador. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. Coordenadores: FELICIANO, Guilherme Guimarães, et al. São Paulo: LTr, 2020. p. 514*).

Nesse contexto, a prevenção e a precaução são os princípios motores do meio ambiente do trabalho, exigindo-se do empregador, responsável pela sua manutenção (artigo 157 da CLT), medidas que possam eliminar o risco de acidentes e de contração de doenças ocupacionais.

De outro lado, tal como sustentado pela ECT, ela se trata de empresa pública que presta o relevante serviço público postal, cuja importância é tamanha que o Constituinte originário reservou essa atividade para ser realizada de modo exclusivo pela UNIÃO (CRFB, artigo 21, X).

Não se discute o caráter essencial da atividade da reclamada.

A questão é: como compatibilizar a manutenção das atividades essenciais com a proteção da saúde dos trabalhadores e da população em geral (sim, porque um empregado infectado com COVID-19 para transmitir a doença para os usuários do serviço postal) e com a proteção do meio ambiente de trabalho, todos com estatura constitucional?

Ante a aparente colisão entre princípios constitucionais, cabe ao intérprete avaliar quais dos princípios preponderam, buscando sempre a harmonização e a concordância prática entre eles.

Para solução de casos envolvendo a colisão de princípios, ALEXY sugere a aplicação da “lei da ponderação”, a qual reza que *“quanto maior o grau de descumprimento de ou de interferência em um princípio, maior deve ser a importância do cumprimento do outro princípio”* (*in Teoria discursiva do direito. Organização, tradução e estudo introdutório por Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015. p. 154*).

O filósofo alemão explica a sua teoria nos seguintes termos: *“A lei da ponderação mostra que a ponderação pode ser dividida em três passos ou níveis. No primeiro nível trata-se o grau de descumprimento ou de interferência em um princípio. A ele se segue, no próximo nível, a identificação da importância do cumprimento do princípio oposto. Finalmente, no terceiro nível, identifica-se se a importância do cumprimento do princípio oposto justifica o descumprimento do outro princípio ou a interferência nele”*.

Além da técnica da ponderação, deve-se buscar a concordância prática entre os princípios, isto é, buscar aplicá-los em conjunto, na medida do possível, preservando-os ao máximo.

O Ministro do STF, Luís Roberto BARROSO (*in Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 344*), ensina o seguinte no que toca à concordância prática: *“Portanto, na harmonização de sentido entre normas contrapostas, o intérprete deverá promover a concordância prática entre os bens jurídicos tutelados, preservando o máximo possível de cada um. Em algumas situações, precisará recorrer a categorias como a teoria dos limites imanentes: os direitos de uns têm de ser compatíveis com os direitos de outros. E em muitas situações, inexoravelmente, terá de fazer ponderações, com concessões recíprocas e escolhas.*

Além disso, a colisão dos princípios deve ser analisada através do postulado da proporcionalidade (na dicção de Humberto Ávila) ou da máxima da proporcionalidade (na dicção de Robert Alexy).

Segundo o filósofo alemão, *“afirmar que a natureza dos princípios implica a máxima da proporcionalidade significa que a proporcionalidade, com suas três máximas parciais da adequação, da necessidade (mandamento do meio menos gravoso) e da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento do sopesamento propriamente dito), decorre logicamente da natureza dos princípios, ou seja, que a proporcionalidade é deduzível dessa natureza”* (*in Teoria dos direitos fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2017. p. 116-117*)

Nas palavras de ÁVILA, o postulado da proporcionalidade *“se aplica apenas a situações em que há uma relação de causalidade entre dois elementos empiricamente discerníveis, um meio e um fim, de tal sorte que se possa proceder aos três exames fundamentais: o da adequação (o meio promove o fim?), o da necessidade (dentre os meios disponíveis e igualmente adequados para promover o fim, não há outro meio menos restritivo do (s) direito(s) fundamentais afetados?) e o da proporcionalidade em sentido estrito (as vantagens trazidas pela promoção do fim correspondem às desvantagens provocadas pela adoção do meio?)”* (*in Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos – 18 ed. rev e atual. – São Paulo: Malheiros, 2018. p. 206*).

Nesse passo, tem-se de um lado a saúde e segurança dos trabalhadores (e da população atendida pelos Correios) e a proteção do meio ambiente do trabalho, direitos fundamentais previstos nos artigos 7º, XXII, e 200, VIII da CRFB, sendo legítima a defesa desses direitos mediante a imposição de algumas restrições ao serviço postal.

Fixadas essas premissas, observo que é fato público e notório que o Brasil, tal como diversos países do mundo, sofre grave crise em razão da pandemia da doença denominada COVID-19.

A transmissão comunitária do vírus no Brasil e, em especial, na região da Grande São Paulo, foi constatada pelas autoridades de saúde, como anuncia a grande mídia.

Tal situação impôs à sociedade, às instituições públicas e privadas uma série de medidas drásticas para evitar a propagação do vírus, tendo atingido inclusive o Judiciário, sendo certo que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já atua há seis meses em regime de trabalho remoto, com a finalidade de evitar aglomerações de pessoas.

Com o avanço da doença, várias medidas governamentais foram tomadas.

No plano federal, foi editada a Lei n. 13.979/2020, que estabeleceu medidas gerais para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do “novo coronavírus”.

Referida lei foi regulamentada pelo Decreto Federal n. 10.282/2020, definindo os serviços públicos e as atividades essenciais. O artigo 3ª, § 1º XXI do referido Decreto prevê que:

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.

§ 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.

A reclamada se dedica às atividades de serviços postais, de forma que está enquadrada pelo Governo Federal no rol de atividades essenciais, estando a manutenção das suas atividades resguardada pelo § 8º do artigo 3º da Lei n. 13.979/2020.

No plano estadual, foi publicado o Decreto n. 64.881/2020, cujo artigo 1º estabeleceu “medida de quarentena no Estado de São Paulo, consistente em restrição de atividades de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus”.

Observo, contudo, que o item 6 do § 1º do artigo 2º do referido decreto ressalvou da suspensão de atividades abrangida pela quarentena as “atividades relacionadas no § 1º do

artigo 3º do Decreto federal nº 10.282, de 20 de março de 2020”, dentre as quais se encontra a atividade de serviços postais, desenvolvida pela reclamada.

A reclamada, dada a sua atividade econômica, de caráter essencial, não está impedida de continuar a sua atividade econômica, não havendo controvérsia neste aspecto.

Isso não significa, entretanto, que a reclamada está dispensada do cumprimento dos cuidados especiais decorrentes da pandemia da COVID-19. A propósito, prevê o § 7º do artigo 3º do Decreto Federal n. 10.282/2020 que *“Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid -19”*.

Igualmente, § 3º do artigo 3º do Decreto Municipal de Poá n. 7.564/2020 prevê medidas preventivas e restritivas a ser 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.

Portanto, analisando todo o conjunto normativo, 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.

Acrescento que a CRFB/1988 determina ser dever da coletividade, aí incluída a empregadora, defender e preservar o meio ambiente, no qual se inclui o meio ambiente de

trabalho (artigo 225). Além disso, a Carta Constitucional prevê como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de *saúde*, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

Outrossim, a Convenção da OIT n. 120 prevê em seus artigos 11 e 17 o seguinte:

Artigo 11. Todos os locais de trabalho deverão ser organizados de tal maneira que a saúde dos trabalhadores não seja exposta a qualquer efeito nocivo.

Artigo 17. Os trabalhadores deverão ser protegidos por medidas apropriadas e praticáveis contra as substâncias e processos incômodos, insalubres ou tóxicos ou perigosos, seja qual for a razão. Quando a natureza do trabalho o exigir, a autoridade competente deverá prescrever a utilização de equipamentos de proteção individual.

No mesmo sentido, a Convenção da OIT n. 148, cujo artigo 11, item 1 prevê:

O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho deverá ser objeto de controle, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente. Este controle deverá compreender um exame médico anterior ao emprego e exames periódicos, conforme determine a autoridade competente.

Cito, finalmente, a Convenção n. 155 da OIT, cujo artigo 16 tem o seguinte teor:

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Assim, não há dúvidas de que a reclamada tem a obrigação de tomar todas as medidas para garantir a saúde dos seus empregados.

A propósito, a própria reclamada editou normas internas prevendo medidas protetivas à saúde de seus empregados. Com efeito, prevê o Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 (fls. 219 e ss.) os seguintes procedimentos em caso de empregados com suspeita ou confirmação de COVID-19:

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, imediatamente, para trabalho remoto;

b) Uma vez identificado caso confirmado na unidade de trabalho, liberar os empregados da unidade 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;*
- f) Receber as autodeclarações dos empregados definidos no grupo de risco, bem como daqueles que coabitam com pessoas também pertencentes do grupo de risco.*

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, por meio do SMON, 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 pela Presidência dos Correios;*
- f) Orientar os gestores e 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.*

Além disso, consta no item 7 do referido Protocolo que:

No caso de um empregado se contaminar, a liberação para a quarentena recairá para os empregados que trabalharam próximo a ele, nos seguintes casos:

Unidades Administrativas: Ficarão afastados os empregados que trabalham no mesmo ambiente físico da unidade. Ex: empregados no mesmo andar.

Agências, CDDs e CEEs: Ficará afastado todo o efetivo.

A norma acima materializa os princípios fundamentais de proteção à saúde, assim como os princípios da prevenção e da precaução, inerentes ao meio ambiente, aí incluído o do trabalho. Mais do que isso, implementa os mandamentos constitucionais e convencionais acima citados.

Como norma protetiva da saúde dos empregados e de proteção do meio ambiente de trabalho, se mostra benéfica aos trabalhadores, incorporando-se aos respectivos contratos de trabalho, não podendo ser suprimidas pela empregadora, na forma do artigo 468 da CLT e da Súmula 51 do C. TST.

Diante disso, é dever da reclamada cumprir as previsões do Protocolo de Medidas de Prevenção ao COVID-19 acima citadas.

De outro lado, não se mostra razoável e tampouco efetiva a política da reclamada de implementar novo protocolo de medidas de prevenção de contágio, seja porque não se pode admitir alteração prejudicial aos empregados (artigos 468 da CLT e Súmula 51 do C. TST), seja porque a implantação das medidas não se mostraram eficazes, mormente no CDD de Poá, em que seis (dentre vinte e sete empregados testados) tiveram resultado positivo para a COVID-19 (vide exames de fls. 278, 2576-2601). Ou seja: 22,22% dos empregados da ECT lotados no CDD de Poá contraíram COVID-19, número que por si só mostra a ineficiência das medidas adotadas pela reclamada, pois muito superior à média nacional (cerca de 2,25% da população brasileira contraiu COVID, considerando que existem 4.732.309 casos confirmados, conforme consulta ao sítio eletrônico https://www.google.com/search?q=covid+n%C3%BAmemos+no+brasil+e+no+mundo&rlz=1C1GCEU_pt-BRBR845BR846&oq=covid+n%C3%BAmemos+no+brasil+e+no+mundo&aqs=chrome..69i57.9835j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8, sendo a população nacional estimada em 210 milhões de pessoas).

Logo, deve ser mantido o protocolo anterior, mais protetivo à saúde dos empregados e da população em geral. Note-se que a decisão não tem o condão de tornar impossível o exercício da atividade postal, sabidamente essencial, pois basta à reclamada organizar a sua atividade de modo a garantir a prestação dos serviços e, ao mesmo tempo, proteger a saúde.

A propósito, destaco do parecer ministerial o seguinte excerto: *“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”*.

Ou seja, para o caso em que for necessário o afastamento de todos os empregados do CDD de Poá (ou de grande parte deles), basta à ECT remanejar, a seu critério, empregados de outro setor para o atendimento das atividades inadiáveis daquela unidade.

A propósito, a ECT já possui normativo interno para atuação contingencial em caso de suspensão das atividades comerciais e de atendimento pela autoridade competente em determinado Estado ou Município. Com efeito, o item 5 do programa “Ações e procedimentos básicos aos empregados do Atendimento” prevê o remanejamento das atividades para outras unidades de regiões próximas (fl. 240), cabendo destacar que Poá faz parte da região metropolitana de São Paulo, sendo muito próxima de diversas outras unidades da ECT.

Perceba-se que a preocupação com o meio ambiente laboral é de tamanha importância que o Constituinte Estadual estabeleceu que *“Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco”* (artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo).

De se lembrar, ainda, que recentemente os empregados dos Correios estavam em greve em busca de incremento salarial, além de outras melhorias nas condições de trabalho. Note-se que não estava em discussão, de modo direto, a questão do meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, mas tão somente cláusulas sociais e econômicas e, mesmo assim, o TST considerou que a greve não foi abusiva (DCG-1001203-57.2020.5.00.0000), o que bem evidencia ser possível a interferência na prestação do serviço postal para proteção de direitos trabalhistas, não podendo ser diferente (com maior razão) em relação ao meio ambiente de trabalho.

De outro lado, não sustenta a tese defensiva quanto à falta de orçamento para custeio das despesas decorrentes das obrigações de fazer postuladas pela entidade sindical. Em primeiro lugar, porque não se pode admitir a vulneração do direito constitucional à saúde e ao meio ambiente equilibrado por questões meramente econômicas. Em segundo lugar, porque a reclamada tem condições, sim, de custear tais despesas. A propósito, conforme se infere do noticiário “Primeiro Hora” de fl. 210, houve *“Liberação, na data de hoje (17/03/2020), para todas as superintendências estaduais e Correios Sede, de orçamento para aquisição emergencial dos insumos para prevenção, conforme orientações do Ministério da Saúde: álcool gel 70%; e papel toalha e sabonete líquido (para localidades em que a demanda não estiver abarcada nos contratos de limpeza)”*. A mesma providência pode e deve ser tomada para cumprimento das obrigações decorrentes desta sentença.

No tocante à triagem dos empregados no início do expediente, o Governo do Estado de São Paulo instituiu protocolo de testagem (disponível em <https://www.saopaulo.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/05/protocolo-de-testagem-covid-19-v3.pdf?fbclid=IwAR0PGI6KjR2pC6SLXWNfbi7OsyqTTu5K07yKhGi9o36HRMQSb96ITMgY5EI>. Acesso em 28/09/2020), que visa orientar os gestores das empresas quanto à prevenção e monitoramento das condições de saúde de seus funcionários. Tal protocolo é perfeitamente aplicável ao caso em análise, pois se trata de norma de direito ambiental do trabalho, de competência comum da União, dos Estados e dos Municípios (artigo 23, VI, da CRFB).

Dito protocolo prevê a necessidade de triagem dos casos suspeitos, por meio de questionário auto declaratório, na esteira do apresentado pelo autor no aditamento à inicial. Destaco do protocolo a recomendação de que *“todos os funcionários respondam diariamente ao questionário antes de acessar o local de trabalho, com o objetivo de identificar casos suspeitos de COVID-19”*.

Referido protocolo recomenda, ainda, a medição de temperatura de todos os funcionários presenciais, diariamente, no momento da chegada ao trabalho.

Não se nega que as medidas podem não ser o suficiente para impedir o contágio, mas seguramente reduzem os riscos, cabendo lembrar que, em matéria de direito ambiental do trabalho, deve-se ter por norte os princípios da prevenção e da precaução.

A propósito das medidas de precaução e prevenção, o E. TRT-SP, ao prever o retorno gradual das atividades presenciais, estabeleceu uma série de medidas preventivas de contágio, cabendo citar o artigo 9º da Resolução GP/CR n. 03/2020, *in verbis*:

Art. 9º Para ingresso nos prédios do TRT-2, magistrados, membros do Ministério Público e da Defensoria Pública, servidores, funcionários terceirizados, colaboradores, bem como advogados, peritos, auxiliares da Justiça e usuários externos que comprovem a necessidade de atendimento presencial serão, obrigatoriamente, submetidos aos protocolos sanitários, com o objetivo de resguardo da saúde e prevenção da contaminação pelo coronavírus causador da Covid-19.

§ 1º São obrigatórias a todos os ingressantes a submissão a teste de temperatura corporal e a assepsia das mãos como condição de ingresso e permanência nos prédios do TRT-2, restando vedado, sem qualquer exceção à presente regra, o ingresso de pessoas:

I - sem máscaras de proteção respiratória, ou que estejam usando as máscaras em desacordo com o previsto no Anexo 1 desta Resolução;

II - que apresentem alteração de temperatura corporal, igual ou superior a 37,8º C, ou que se recusem a se submeter à aferição de temperatura corporal.

§ 2º A medição de temperatura corporal deve ser realizada por Agentes de Segurança, com o apoio dos terceirizados, quando for o caso, em todas as unidades do TRT-2.

§ 3º O responsável pelo controle de acesso registrará as intercorrências em livro próprio e expedirá declaração, conforme

modelo constante do Anexo 2 desta Resolução, caso solicitada, quando houver restrição de entrada no prédio, ante a vedação expressa dos incisos I e II do § 1º deste artigo.

Embora se trate de norma interna deste Regional, utiliza-se como fundamento material para demonstrar que outros órgãos estão tomando medidas mais protetivas e tendencialmente mais eficazes que as adotadas pela ECT, cabendo repisar que os números de contaminados no CDD de Poá demonstram a ineficácia das medidas adotadas pela empregadora.

Aliás, em um primeiro momento a própria ECT reconheceu a importância de se afastar os empregados que trabalham no mesmo setor dos empregados infectados. Dizia o item 6 do primeiro Protocolo de Medidas de Medidas de Prevenção adotado pela ECT:

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 empregados da unidade 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;

f) Receber as auto declarações dos empregados definidos no grupo de risco, bem como daqueles que coabitam com pessoas também pertencentes do grupo de risco.

Tratava-se de medida mais protetiva do que a atualmente prevista, que não poderia ser revogada, sob pena de ofensa aos já citados artigo 468 da CLT e Súmula 51 do C. TST, além de vulneração ao artigo 7º, XXII, da CRFB, que prevê a redução dos riscos inerentes à saúde, segurança e higiene dos empregados.

Observo não assistir razão à ECT quando invoca o disposto no artigo 3º, § 3º, do Decreto n. 10.282/2020, porque o referido dispositivo normativo deve ser lido em conjunto com o § 7º do mesmo artigo, que prevê que *“Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas **todas as cautelas** para redução da transmissibilidade da covid -19”*.

Ressalte-se que o dispositivo se refere a todas as cautelas para redução da transmissibilidade da doença, e não somente as cautelas eleitas pelo empregador, quanto mais quando se evidencia que as cautelas tomadas são ineficazes, como no caso presente.

Não se sustenta, também, a tese defensiva de que não há lei que obrigue o custeio de exames médicos. Isso porque o próprio § 7º do artigo 3º citado logo acima prevê a adoção de cautelas para redução da transmissibilidade da doença, estando implícito o ônus financeiro decorrente da sua adoção.

Além disso, o artigo 157 obriga o empregador ao cumprimento das normas de segurança e medicina e segurança do trabalho, estando também implícito o dever de custeio das despesas daí decorrentes.

Ademais, o item 7.3.1 da NR 7 prevê competir ao empregador *“custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO”*, que tem como objetivo a *“promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores”* (item 7.1.1).

Também não encontra amparo jurídico a alegação defensiva de que a determinação de realização de exames médicos às suas expensas contraria o disposto no artigo 7º, XXVI, da CRFB e na Cláusula n. 28 da norma coletiva. Isso porque a referida disposição normativa em verdade se refere ao plano de saúde e não ao custeio de exames de saúde decorrentes da NR 7, como é o caso, cujo custeio é exclusivo do empregador, como vista acima.

De igual modo, não possui razão a ECT quando alega que a determinação de que ela se abstenha de escalar empregados em outras unidades seria ilegal, por invasão na sua

competência de gerir sua atividade produtiva. Não há, em absoluto, invasão de competência, mas tão somente cumprimento de mandamentos constitucionais relativos à proteção do meio ambiente do trabalho, sendo que a determinação de não escalar empregados com suspeita de COVID-19 em qualquer unidade de trabalho presencial é mera decorrência da necessidade de seu isolamento social, medida proporcional, razoável e necessária à proteção da saúde e da vida.

Ressalte-se que os documentos juntados pelo Sindicato autor às fls. 2645 e ss., em confronto com os exames de fls. 2576 e ss., evidencia que a empresa efetuou descontos de verbas salariais pagas a título de “Dev. Adicional 30% Sal. Base”, “Dev. Gratificação de Função Conv.” e “Dev. Anuênio” dos empregados que testaram positivo para a COVID-19, de modo proporcional aos dias de afastamento, conduta que se mostra inadequada, pois o afastamento deve se dar sem prejuízo dos salários.

Observo que não se trata de discussão quanto à cumulação de adicionais, como equivocadamente sustentado pela ECT (fls. 2657 e ss.), mas de desconto proporcional aos dias de afastamento, o que se revela ilícito, na medida em que é do empregador o ônus dos riscos do negócio (artigo 2º da CLT), não podendo descontar salários de empregados que não puderam trabalhar em razão de ter contraído a COVID-19.

Não há, contudo, como se determinar a restituição dos descontos, tendo em vista que não há pedido neste sentido, estando a sentença limitada aos contornos postos na petição inicial (artigo 492 do CPC).

Além disso, não há como impor a multa prevista na decisão de tutela de urgência, pois os seus efeitos foram suspensos em razão da r. decisão proferida pela Exma. Presidente do E. TRT-SP no Processo SLS nº 1003277-30.2020.5.02.0000 (fls. 2429-2435).

De outro lado, observo que a ECT cumpriu em parte a decisão de tutela de urgência, efetuando-se exames nos empregados do CDD de Poá, no dia 22/07/2020. Desse modo, considerando que o período de incubação da doença (de 01 a 14 dias) já está exaurido e que não há notícia de novos casos ou mesmo de suspeita em momento posterior, não revela lógico determinar a realização de novos exames, levando em conta inclusive o que foi exposto pelo MPT à fl. 2691.

Por todo o exposto, acolho em parte os pedidos da petição inicial e do seu aditamento, determinando que a ré cumpra as obrigações de fazer e não fazer abaixo descritas, no prazo de três dias, contados da ciência desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00, computáveis por trinta dias:

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 “Anuenio” 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 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 “Anuenio” 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 “Anuenio” 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.

As medidas acima deverão ser cumpridas independentemente do trânsito em julgado, pois a questão se revela urgente, não se podendo aguardar o julgamento de eventual recurso, sob pena de esvaziamento do resultado útil do processo, estando presentes os requisitos do artigo 300 do CPC. Observo que não há falar em irreversibilidade da medida, pois na verdade o que é irreversível é o abalo à saúde e à vida dos trabalhadores.

De outro lado, não há como determinar a interdição do estabelecimento, pois se trata de atividade essencial à população em geral, sendo que as medidas acima determinadas, assim como as *astreintes* fixadas, se mostram medidas adequadas, razoáveis e proporcionais para a proteção do meio ambiente de trabalho.

De todo modo, não sendo cumprida a obrigação pela empregadora no prazo fixado, os empregados podem interromper a prestação dos serviços (sem prejuízo dos salários, incluindo todas as parcelas salariais), pois verificado que o ambiente de trabalho envolve perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde (artigos 13 da Convenção n. 155 da OIT e 229, § 2º da Constituição do Estado de São Paulo). Para tanto, com esteio no artigo 11 da Lei n. 7.783 /1989, deverá o Sindicato autor garantir *“a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”*.

Acolho em parte, nos termos acima.

Emissão da CAT

Por ocasião da decisão de tutela de urgência, decidi que não havia como determinar em sede de ação civil pública a emissão de CAT para todos os empregados do CDD de Poá que contraíram a doença, tendo em conta que seria imprescindível a análise de caso a caso para a verificação da origem ocupacional ou não da doença (fl. 2392).

Todavia, os demais elementos que vieram aos autos após aquela decisão inicial me fizeram concluir pela possibilidade de acolhimento do pedido nesta ação civil pública.

Com efeito, além do empregado DHSS (os dados dos empregados que contraíram a doença serão anonimizados nos termos dos artigos 5º, II e 12 da LGPD), 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.

Tendo em conta o contágio na mesma época, aliado ao fato de, como visto acima, a ré não ter tomado todas as cautelas para prevenção da contaminação da doença, é muito provável que o contágio se deu em razão do labor na reclamada, tendo em conta a maior exposição ao risco, podendo-se presumir o nexo causal em razão das especiais condições de trabalho dos empregados substituídos.

Observo inicialmente que a Medida Provisória n. 927/2020 não foi convertida em lei. Além disso, o seu artigo 29 foi declarado inconstitucional pelo C. STF (ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6352, 6354 e 6375).

De outro lado, o artigo 20, § 1º, d, da Lei n. 8.213/91, embora também afaste a natureza ocupacional da doença endêmica adquirida pela empregada, ressalva a hipótese de comprovação de que a doença é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A despeito de a Lei n. 8.213/91 fazer referência à comprovação donexo causal, ela faz referência expressa à exposição ou contato decorrente da natureza do trabalho.

No caso em voga, evidentemente não há prova cabal do nexo causal entre a doença e o labor. Mas também não há prova de que a doença foi adquirida em outro local, sem nexode causa com o labor exercido na reclamada.

Na verdade, é impossível provar o momento e o local onde os empregados contraíram a doença COVID-19.

Trata-se, pois, de caso que a doutrina denomina de “inesclarecibilidade” dos fatos, já que não é possível produzir prova de qualquer sorte para seu esclarecimento.

Não se pode resolver o caso pela regra da distribuição do ônus da prova, pois a parte autora absolutamente não tem meios de provar os fatos constitutivos do seu direito. E também não há como simplesmente inverter o ônus da prova, pois a parte adversa também não tem condições de se desincumbir do encargo probatório (CLT, artigo 818, § 3º).

A solução do caso deve se dar, portanto, por convicção de verossimilhança, a partir dos elementos indiciários existentes no processo.

No presente caso, os empregados estavam muito mais expostas ao contágio no CDD de Poá, pois a reclamada não tomou medidas preventivas mais efetivas para evitar o contágio, sendo evidente que os maiores riscos de contágio se deram no ambiente de trabalho.

Assim, até mesmo em razão de o contágio ter se dado na mesma época (julho de 2020) é muito mais provável que os empregados tenham adquirido a doença no local de trabalho, onde estavam muito mais expostos ao contágio.

Diante da maior probabilidade do contágio ter ocorrido no trabalho e tendo em vista que a natureza do trabalho desenvolvido implicou exposição maior de contágio do que a exposição sofrida pelas pessoas em geral, deve-se considerar, à luz do disposto no artigo 20, § 1º, d, da Lei n. 8.213/91, que a doença COVID-19, que acometeu os empregados DHSS (fl. 278), RCG (fl. 2583), ANC (fl. 2589), ACP (fl. 2591), AMS (fl. 2592) e ECC (fl. 2596), é doença de origem ocupacional, tendo havido nexo causal com o trabalho.

Diante disso, condeno a ECT a expedir as respectivas CAT's (Comunicações de Acidente do Trabalho), no prazo de cinco dias após a intimação específica para esse fim (que se dará após o trânsito em julgado, pois nesse caso não há urgência que justifique a concessão de tutela de urgência), sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00, limitada a trinta dias.

A presente decisão alcança apenas os empregados acima citados (cujos nomes completos foram anonimizados por se tratar o seu estado de saúde um dado sensível, protegido pela LGPD).

Justiça gratuita

Não comprovou o autor não possuir condições de pagar as custas do processo, cabendo ressaltar que, tratando-se de pessoas jurídica, não basta a mera declaração, devendo-se provar cabalmente a insuficiência financeira (Súmula 463, II, do TST).

Indefiro a justiça gratuita ao reclamante, esclarecendo, contudo, que ele está isento de custas e de honorários advocatícios (artigo 18 da LACP).

Prerrogativas da Fazenda Pública

A ECT equipara-se à Fazenda Pública, por força do art. 12 do Decreto-Lei nº 509 /69, recepcionado pela Constituição Federal de 1988, c/c Decreto-Lei nº 779/69, sendo detentora, desta forma, das prerrogativas concedidas à Fazenda Pública.

Declaro, nos estritos termos.

Honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada em 17/07/2020, já sob a égide da novel legislação trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017.

Aplicável, portanto, o quanto disposto no art. 791-A, da CLT.

Assim, ponderando a alta complexidade da presente causa e os demais elementos constantes do parágrafo segundo do art. 791-A, da CLT, condeno a reclamada a pagar honorários de sucumbência ao patrono do autor, no importe de R\$ 7.500,00, equivalente a 15% do valor da causa.

Litigância de má-fé

Não vislumbro má-fé na conduta do autor, que tão somente exerceu seu direito constitucional de ação, sem abusos, tendo, a propósito, sido vencedor na maior parte dos seus pedidos, o que bem evidencia que não intentou objetivo ilegal com o processo.

Rejeito.

Correção monetária e juros de mora

A correção monetária é devida desde o momento em que o credor poderia legalmente exigir a parcela, até que ocorra o efetivo pagamento.

O índice de correção monetária será definido apenas na fase de liquidação /execução, tendo em conta a decisão do Eminentíssimo Ministro Gilmar Mendes nas ADC's 58 e 59, suspendendo o julgamento do tema. Para que não se oponham embargos de declaração, esclareço que constou expressamente da decisão dos Embargos de Declaração opostos na ADC 58: "*Em situações como a ora colocada, resta claro que a matéria controvertida – o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhista – é matéria passível de apreciação pelo juiz tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução*".

Logo, nada obsta que a análise seja diferida para a fase executiva.

Os juros de mora, de 0,5% ao mês, conforme redação original do art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997, ante o efeito repristinatório da declaração de inconstitucionalidade da Lei nº 11.960/09 (ADI's 4357 e 4425), serão devidos a partir do vencimento do prazo de incidência das multas, sobre o principal corrigido monetariamente, na forma do art. 883 da CLT, e súmula 200 do C. TST.

Contribuições previdenciárias e fiscais

Inexistem contribuições previdenciárias e fiscais por recolher, ante a natureza das obrigações impostas.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, **ACOLHO EM PARTE** as pretensões deduzidas pelo **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** em face de **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS**, condenando a ré ao

cumprimento das obrigações de fazer e não fazer abaixo descritas, no prazo de três dias, contados da ciência desta decisão, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00, computáveis por trinta dias:

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 “Anuenio” 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 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 “Anuenio” 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 “Anuenio” 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.

Não sendo cumprida a obrigação pela empregadora no prazo fixado, os empregados podem interromper a prestação dos serviços (sem prejuízo dos salários, incluindo

todas as parcelas salariais), pois verificado que o ambiente de trabalho envolve perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde (artigos 13 da Convenção n. 155 da OIT e 229, § 2º da Constituição do Estado de São Paulo). Para tanto, com esteio no artigo 11 da Lei n. 7.783/1989, deverá o Sindicato autor garantir “a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”.

Condeno 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.

Indefiro a justiça gratuita à reclamante.

Declaro que a ré é detentora das prerrogativas da Fazenda Pública.

Condeno a ré a pagar honorários de sucumbência ao advogado do autor, no importe de R\$ 7.500,00.

Tudo nos termos da fundamentação, que integra esse dispositivo para todos os fins legais.

Decorrido o prazo para recurso voluntário, encaminhem-se os autos à instância superior para reexame necessário.

Custas, pela ré, calculadas sobre o valor da causa, de R\$ 50.000,00, no importe de R\$ 1.000,00, isentas.

Tendo em conta que a sentença está sendo proferida após a data designada, intuem-se as partes e o MPT.

POA/SP, 29 de setembro de 2020.

WILLIAN ALESSANDRO ROCHA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: WILLIAN ALESSANDRO ROCHA - Juntado em: 29/09/2020 01:16:34 - e31006
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/20092901140026900000191045602?instancia=1>
Número do processo: 1000708-47.2020.5.02.0391
Número do documento: 20092901140026900000191045602