



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

Ação Civil Coletiva 1000525-29.2020.5.02.0051

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/05/2020

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

ADVOGADO: GLORIETE APARECIDA CARDOSO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PERITO: LICIA MAHTUK FREITAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
51ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ACC 1000525-29.2020.5.02.0051
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

Vistos.

Autos: 1000525-29.2020.5.02.0051

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

Data: 5 de fevereiro de 2021.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

O 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 ajuizou ação coletiva em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS e alega que a reclamada não cumpre as medidas previstas no protocolo de medidas de prevenção ao covid-19/coronavírus na unidade CTC Jaguaré, o que implica risco iminente à saúde dos trabalhadores.

Pleiteou o afastamento imediato dos trabalhadores que atuam na unidade CTC - Jaguaré, que comunicarem sintomas de infecção por Covid-19, para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração; a liberação imediata dos demais trabalhadores que atuam na unidade CTC - Jaguaré da Ré, para trabalho remoto por 15 dias, sem prejuízo da remuneração; elaboração de limpeza imediata e intensiva de toda a unidade; que, antes da retomada do trabalho presencial, a reclamada realize, às suas expensas, exames para detecção de infecção por Covid-19; que, em caso de descumprimento de das medidas previstas no protocolo de prevenção ao Covid-19, haja interdição do setor de trabalho, sem prejuízo da remuneração, até o efetivo cumprimento das determinações, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por trabalhador atingido.

Em adição à petição inicial, requereu também a determinação para que a reclamada emita CAT em casos de empregados afastados por conta do Covid-19. Noticiou a tramitação de Pedido de Mediação Pré-Processual nº 1000904-26.2020.5.02.0000, ainda sem acordo. Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00. Juntou documentos.

O pedido de tutela de evidência foi indeferido, conforme decisão ID. d09f582 - Pág. 1, fl. 191, sob o fundamento de que não houve comprovação suficiente acerca dos descumprimentos alegados.

Houve pedido de reconsideração da decisão, oportunidade em que o sindicato juntou novos documentos, motivo pelo qual a reclamada foi intimada para se manifestar a respeito (fl. 2312, ID. 82fe721 - Pág. 1).

O autor impetrou mandado segurança, autuado sob o nº 1001934-96.2020.5.02.0000, em maio/2020, no qual houve concessão parcial da liminar com determinação de que a EBCT "*suspenda as atividades presenciais na unidade de trabalho do empregado a que se refere o documento ID. 9f388d1 (Marcelo Rodrigues da Silva, 89159390), observando-se e cumprindo-se o disposto no protocolo estabelecido pela empresa acima transcrito (item 5.3, letra "I", fls. 75 do PDF), sem qualquer prejuízo aos empregados envolvidos, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 1.000,00 até o efetivo cumprimento da medida*".

A reclamada se manifestou pela manutenção do indeferimento da tutela afirmando, em síntese, que todas as atividades realizadas no CTC Jaguaré são segregadas; que, com o afastamento dos trabalhadores em grupo de risco, instituição de trabalho remoto, a unidade estaria com redução de 27% de seu efetivo; que já foi realizada a desinfecção do CTC Jaguaré e que todas as ações adotadas estão alinhadas as diretrizes da Empresa e a legislação.

Na contestação a reclamada impugnou as alegações do autor, sustentando, em síntese, que todas as medidas de enfrentamento da pandemia estão sendo cumpridas; que já faz a desinfecção e limpeza da unidade de trabalho e a verificação através de exames de clínicos e laboratoriais de seus funcionários; que não pode haver suspensão das atividades da empresa, por se tratar de empresa pública que realiza atividade essencial, a teor do Decreto 10.282/20. Juntou documentos.

O Ministério Público do Trabalho - MPT foi intimado para atuar como *custos legis*, emitindo parecer preliminar às folhas 2848 e seguintes (ID. cb08571 - Pág. 1 e seguintes).

Foi realizada inspeção judicial e perícia técnica, para aferir as condições de trabalho no CTC Jaguaré, bem como se elas atendem regras sanitárias para redução de risco de contágio pelo Covid-19.

Foram apresentados laudo pela perita judicial (fl. 3303, ID. 61507a9), bem como parecer pela perita assistente do MPT (fl. 3542, ID. fc28202). Esclarecimentos prestados pela perita judicial às fls. 3508 e seguintes, ID. 5675294 - Pág. 1 a 4.

Houve juntada de parecer de assistente técnico da ré (ID. lab4d1d).

Em 14/12/2020 o MS 1001934-96.2020.5.02.0000 foi extinto por perda do objeto, sob o entendimento de que *"neste momento, a medida perdeu o objeto, uma vez que restou ultrapassado o prazo de 15 (quinze) dias requerido pelo impetrante, de afastamento dos empregados lotados no CTC Jaguaré que laboram no mesmo espaço físico do(s) empregado(s) comprovadamente infectado(s) pela COVID-19, bem como de realização de exames de testagem e de desinfecção do ambiente laboral antes do retorno ao trabalho presencial"*.

O MPT manifestou-se favoravelmente à condenação da reclamada à adoção das medidas apontadas em análises periciais e constatação judicial para a proteção dos trabalhadores em face da transmissão da Covid-19, com antecipação dos efeitos da tutela em sentença (fl. 3673, ID. 353aedef - Pág. 1).

Razões finais pelas partes.

O mandado segurança em que foi concedida parcialmente a liminar (nº 1001934-96.2020.5.02.0000), foi posteriormente extinto por perda do objeto, sob o fundamento que de "(...), neste momento, a medida perdeu o objeto, uma vez que restou ultrapassado o prazo de 15 (quinze) dias requerido pelo impetrante, de afastamento dos empregados lotados no CTC Jaguaré que laboram no mesmo espaço físico do(s) empregado(s) comprovadamente infectado(s) pela COVID-

19, bem como de realização de exames de testagem e de desinfecção do ambiente laboral antes do retorno ao trabalho presencial”.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução do feito.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório. Decido.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Nulidade por ausência de resposta a quesitos suplementares

A reclamada requereu em razões finais o envio dos autos à perita engenheira para resposta a quesitos suplementares por ela apresentados.

A reclamada assim se manifestou na petição em que apresentou quesitos suplementares:

Assim, para não tumultuar o processo, e demonstrar sua boa-fé e interesse na construção de uma instrução completa e sem nulidades, a ECT apresenta neste ato **apenas os QUESITOS SUPLEMENTARES/ESCLARECIMENTOS** e reserva-se o direito de apresentar a impugnação ao laudo e **atender o despacho desta MM. Juíza id e075388 e 4599729 até a data inserida no painel, ou seja dia 11/12/2020.** (fl. 3622 - ID. 0d9a46f - Pág. 2).

Todavia, na ocasião em que apresentou referidos quesitos suplementares, embora ainda aparentemente em curso o seu

prazo para tanto, já havia se operado a preclusão consumativa, pois a ré já havia se manifestado sobre o laudo pericial e a sua assistente técnica se pronunciado, não só sobre o laudo, mas também sobre os esclarecimentos apresentados pela perita (relativos à manifestação do autor).

Com efeito, em 20/11/2020 a reclamada apresentou manifestação ao laudo pericial, mas na ocasião não formulou nenhum quesito suplementar, tendo se limitado a se insurgir quanto a algumas assertivas da perita relacionadas ao cumprimento de diretrizes e protocolos destinados à prevenção de contágio pelo Sars-Cov19.

A assistente técnica da ré, no parecer id 204e86c, inclusive, registrou no início da petição que apresentava "MANIFESTAÇÃO sobre Laudo Pericial e esclarecimentos periciais apresentados ao SINDICATO" (ID. 204e86c - Pág. 1, grifei).

E, ao final da referida petição, apresentou as seguintes considerações:

É fundamental destacar que há um conjunto de diretrizes e procedimentos adotados pelos Correios em âmbito nacional, para prevenir a transmissão do Coronavírus, proteger a saúde dos empregados e minimizar os impactos à atividade de Correios, estando esses amparados nas orientações disseminadas pela Organização Mundial da Saúde - OMS, nas disposições constantes na Lei N° 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, na Portaria N° 356 do Ministério da Saúde de 11 de março de 2020, em orientações do Ministério da Saúde e do Ministério da Economia, bem como nos protocolos do Governo do Estado de São Paulo e da Prefeitura Municipal.

A partir de todo o exposto neste documento, vem a Reclamada, através de sua Assistente

Técnica, **manifestar-se pela impugnação do Laudo apresentado pela Perita Judicial**, visto que a Portaria Conjunta nº 20 de de 18/06/2020 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, utilizada como amparo legal para emissão do documento, não se aplica aos Correios, conforme comprovação documental.

Não foi apresentado nenhum quesito suplementar, nem solicitado qualquer esclarecimento adicional à Sra. Perita.

Em outras palavras, a reclamada, tanto na manifestação apresentada por meio de seu procurador (id. 60bc213), quanto no parecer apresentado por sua assistente técnica, não formulou nenhum quesito suplementar a ser respondido pela perita de confiança do Juízo e as ponderações feitas em ambas as petições diziam respeito a matéria a ser dirimida pelo Juízo (e não pela perita), acerca de aplicabilidade ou cumprimento obrigatório de determinadas normas pelos Correios.

Nesse contexto, considerando que a ré já havia expressamente se manifestado sobre laudo pericial e inclusive esclarecimentos periciais quando apresentou a petição ID. 0d9a46f, já estava preclusa a oportunidade de solicitação de resposta a novos quesitos suplementares.

Não bastasse isso, as indagações apresentadas a título de quesitos ou não são de natureza técnica a ser dirimida pelo auxiliar da Justiça (ID. 04e64d8 - Pág. 2), pois dizem respeito a aplicabilidade de norma (no caso, Portaria) à reclamada; ou já foram sobejamente respondidos, como é o caso dos quesitos suplementares 2, 3 - segunda parte, 4, 6 e 8, conforme se extrai da leitura da resposta aos quesitos formulados pelo Juízo, pelo MPT e pelas próprias partes (ID. 5fab388 - Págs. 9 e ss.); ou se destinam a obter ponderações, por parte da perita, que não são da alçada dela, ou não dizem respeito à técnica, pois relativos a custo para adoção de medidas sanitárias (quesito suplementar 5), estudo que

competete à reclamada fazer, dentro do espaço de legalidade conferido pela Lei de Licitações, e que sequer é objeto da presente ação, ou dizem respeito a número de encomendas manuseadas (quesito 3, primeira parte), o que também não é da alçada da perita e também irrelevante para análise do objeto da ação proposta, isso sem falar na total ausência de razoabilidade de determinados supostos quesitos "técnicos" suplementares, onde se pretende que a perita ofereça respostas e certezas que são impossíveis de extrair nesse momento, considerando que se trata de doença nova, em evolução e em estudo, altamente infecciosa, para a qual ainda estão em estudos tratamentos eficazes, medicamentos e vacinas, isso sem falar nas novas variantes do vírus que têm surgido no Brasil, causando colapso nos sistemas de saúde e funerário, e para os quais ainda os cientistas ainda não têm resposta certa.

Observo, todavia, que, embora não seja possível indicar qual o índice de sucesso das sugestões feitas pela perita, é manifesto que a forma como a reclamada tem procedido na unidade de trabalho (ao menos até a ocasião em que realizadas as diligências - vistoria técnica e inspeção judicial) não oferece um ambiente de trabalho seguro aos trabalhadores, pois a limpeza do local e dos utensílios de trabalho é insuficiente, deficiente e realizada em periodicidade que não previne o contágio.

Pelas razões expostas, considerando a preclusão, bem como a impertinência dos quesitos suplementares, indefiro o pedido de remessa dos autos à perita para resposta aos quesitos formulados pela ré.

Perda de objeto

O deferimento da liminar em mandado de segurança impetrado pelo autor não acarreta perda do objeto da presente ação, pois aquele diz respeito a caso específico, enquanto a presente ação diz respeito à adoção de medidas perenes de prevenção de contágio.

No mais, a liminar concedida, tendo em vista o aspecto temporal do pedido, guardava natureza satisfativa para o caso concreto do trabalhador ali indicado.

Ainda que o mandado de segurança tenha sido posteriormente extinto por perda do objeto, a liminar, de observância obrigatória na ocasião e nos limites em que foi concedida, projeta efeitos no tempo e em relação aos empregados da ré que foram por ela atingidos.

Registro, por fim, que eventual execução da multa concedida em sede liminar deve ser feita em ação de execução própria, em que se assegure à reclamada o direito ao contraditório e à ampla defesa para o caso concreto relacionado ao trabalhador apontado como atingido.

Litispendência e/ou conexão

A reclamada requereu o reconhecimento de litispendência afirmando que o sindicato-autor ajuizou diversas ações coletivas com objeto e pedidos idênticos aos formulados na presente demanda. Sucessivamente, requereu o reconhecimento de conexão com a primeira ação coletiva ajuizada pelo sindicato, recebida em 20/3/2020, autuada sob o número ACPCiv 1000331-63.2020.5.02.0072.

De início, observo que não é possível aferir a litispendência alegada, uma vez que a reclamada se restringiu a afirmar a existência de identidade de objeto e pedidos, mas não anexou aos autos cópias das petições iniciais das outras ações indicadas para demonstrar a veracidade de suas alegações.

Tampouco foi juntada a petição inicial da ACPCiv 1000331-63.2020.5.02.0072, distribuída em 20/3/2020, a justificar a remessa dos autos à 72ª Vara do Trabalho de São Paulo.

Ainda que se entendesse de maneira diversa e se considerasse desnecessária a juntada da íntegra de referidas

petições iniciais, a leitura dos trechos apresentados de cada uma delas demonstra que não há identidade de causa pedir, porquanto os locais de trabalho são diferentes, as dimensões diversas e, em alguns casos, até as atividades desenvolvidas são diferentes.

Considerando que nenhuma das demais ações indicadas diz respeito ao CTC Jaguaré, não há que se falar em litispendência.

Não há que se falar, tampouco, em conexão, porque não existe identidade de pedido e de causa de pedir, porque aquele é subjacente a este e, na hipótese, tanto os pedidos, quanto a causa de pedir dizem respeito especificamente ao CTC Jaguaré e aos trabalhadores a ele vinculados, o que não se confunde com nenhuma das demais ações indicadas para reunião para instrução e julgamento conjunto.

Não se pode perder de vista, outrossim, que a reunião das ações na forma pretendida pela ré traria diversos prejuízos não só para as partes, como também para a Unidade Judiciária, o Magistrado, o Procurador do Trabalho, bem como os auxiliares da justiça, uma vez que, longe de garantir economia e celeridade processuais, tumultuaria sobremaneira os feitos, uma vez que reuniria, para uma mesma decisão, ambientes de trabalho com realidades potencialmente diversas, dificultaria a produção da prova, sobretudo eventual prova pericial, uma vez que esta exige o comparecimento *in loco*, além de prejudicar o exercício do contraditório pelas partes e a atuação como fiscal da lei pelo Ministério Público.

Rejeito.

Ilegitimidade ativa

A ação coletiva visa à proteção da saúde dos trabalhadores da unidade do CTC Jaguaré, assim como pretende que se adotem medidas preventivas que garantam um meio ambiente de trabalho seguro.

São direitos coletivos em sentido estrito (indivisíveis e originados em relação jurídica comum) e/ou direitos individuais homogêneos (de origem comum), a teor do disposto no artigo 81, II e III da Lei 8.078/90, de sorte que o sindicato, na condição de associação representante da categoria dos empregados, possui legitimação extraordinária ampla para a defesa das aludidas pretensões coletivas, consoante disposição do artigo 8º, III da Constituição Federal, independentemente de autorização individual dos substituídos, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Rejeito a preliminar de ilegitimidade ativa do sindicato.

Inovação de pedidos

O artigo 492 do Código de Processo Civil veda ao juiz *proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.*

Em outras palavras, ao decidir, o juiz, pelo princípio da adstrição, está vinculado aos pedidos formulados pelo autor na petição inicial.

Consoante se extrai da petição inicial, os pedidos de eventual nulidade de processos administrativos disciplinares (PAD) instaurados em face de empregados da ré que tenham se ausentado ao trabalho entre os dias 1/6/2020 a 15/6/2020, a devolução de descontos de salário e de auxílio alimentação dos dias de falta, não fazem parte do rol de pedidos.

A discussão acerca da regularidade das faltas e conseqüente irregularidade de descontos e de instauração de PADs em face dos trabalhadores deve ser feita em ações próprias, mesmo porque não há na petição inicial pedidos nesse sentido, providência

que o autor na manifestação ID. 52f17aa - Pág. 1 a 3, fl. 2908 /2909, o que implica inovação, prejudica o direito ao contraditório e à ampla defesa, além de implicar ampliação objetiva e subjetiva da demanda, pois traz discussão casuística e individualizada de cada um dos empregados indicados como prejudicados, o que não se pode admitir, tendo em vista os princípios da adstrição e da estabilização da demanda.

Diante do exposto, considerando a vedação à sentença genérica, o princípio da demanda, da correlação e da ampla defesa, deixo de analisar os pedidos e manifestações concernentes ao PADs.

Medidas protetivas contra a contaminação pelo Covid-19

A reclamada impugnou as alegações do sindicato-autor aduzindo, resumidamente, que a EBCT vem adotando todas as medidas necessárias à contenção do coronavírus com base em orientações oficiais, ressaltando que a empresa desenvolve atividade essencial que não pode ser suspensa.

Afirmou que "cumpre os protocolos de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus, os procedimentos para casos de empregados com suspeita/confirmação de covid-19, assim sendo, de acordo com suas diretrizes e da lei vigente, já afasta os funcionários contaminados e àqueles que tiveram contato com os mesmos, tudo sob critério médico e legal. A ECT já tem programação e escala do trabalho remoto e as situações que a ele se subordinam os trabalhadores em risco de contaminação e de contaminarem, como também, a ECT já faz a desinfecção e limpeza da unidade de trabalho e a verificação através de exames de clínicos e laboratoriais de seus funcionários" (fl. 2376, ID. ec6c308 - Pág. 3).

É fato incontestável que desde os meses iniciais de 2020 o Brasil, assim como todos os demais países, vem enfrentando situação emergencial em razão da contaminação desenfreada pelo novo coronavírus. Tanto é que em 11 de março de 2020 a Organização

Mundial de Saúde reconheceu a situação de pandemia, com a intensificação de recomendações pela adoção de ações preventivas visando à contenção de disseminação da doença Covid-19.

Os números atualizados de mortos no mundo (2.194.790), dos quais o Brasil participa com 221.547 óbitos (dados atualizados até 29/01/2021), mostram que a pandemia ainda está fora de controle e longe do fim.

Além de ainda não existirem vacinas com disponibilidade ampla e imediata à população em geral, circula no Brasil nova cepa variante do novo coronavírus, que, ao que tudo indica, possui ainda maior grau de transmissibilidade e, ao que tudo indica, de letalidade.

Em âmbito federal, as diretrizes gerais de medidas para enfrentamento do coronavírus foram regulamentadas com a edição da Lei 13.979/2020, de 6 de fevereiro de 2020. Dentre elas destacam-se o isolamento social impositivo, a quarentena obrigatória, obrigatoriedade da utilização de máscaras, imposição de restrições à livre circulação de pessoas, dentre outras.

Inúmeras foram as medidas provisórias e leis (federais, estaduais e municipais) que se sucederam no tempo, todas voltadas à instituição de protocolos de contenção e prevenção da nova doença, a exemplo dos decretos estaduais 64.862/2020, 64.864/2020 e 64.879/2020 e do decreto municipal de São Paulo 59.298/2020.

Oportuno ressaltar que, entre os profissionais especialistas, há consenso de que, considerando os recursos atualmente disponíveis, as principais medidas para evitar a contaminação pelo vírus Sars-Cov-2 são: lavar as mãos com frequência, evitar aglomerações, manter o distanciamento social, usar máscaras (com troca a cada 3 horas) e álcool a 70% como forma de assepsia das mãos e superfícies.

Especificamente no ambiente de trabalho, é recomendado que as empresas disponibilizem materiais para higienização das mãos

e do local de trabalho, tais como água, sabonete líquido, toalha de papel descartável, álcool a 70% e lixeira com abertura que não demande contato manual, além da utilização de máscaras e adoção de divisórias impermeáveis ou fornecimento de viseira plástica e de óculos de proteção.

Quanto ao distanciamento, a recomendação é manter o espaço mínimo de um metro entre os trabalhadores e entre eles e o público. Todas essas medidas constam em cartilha disponível no site da Agência Nacional de Saúde (<http://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/coronavirus-covid-19/coronavirus-todas-as-noticias/6085-prevencao-e-a-principal-medida-para-o-combate-a-covid-19>).

Nessa toada, a reclamada editou o Protocolo de Medidas de Prevenção ao Covid-19 (PMP).

Até a data de ajuizamento da presente ação já existiam três versões de protocolos (Versão 00: 24/03/2020; Versão 01: 03/04/2020; Versão 02: 17/04/2020; Versão 03: 20/04/2020). Referidos documentos contêm informações e medidas a serem adotadas na empresa para prevenir a transmissão do coronavírus com o menor impacto à saúde dos empregados e à atividade dos Correios.

Dentre as diretrizes instituídas nos PMPs da ré destacam-se as medidas profiláticas de cuidados pessoais e com o ambiente de trabalho, como a intensificação de higienização do local de trabalho e superfícies de uso compartilhado, garantia de frequência da limpeza e higienização dos banheiros nas dependências dos Correios, implantação de trabalho remoto, disponibilização de álcool em todas as agências, orientação das empresa terceirizadas quanto ao cumprimento das diretrizes sugeridas pelo Ministério da Saúde e da EBCT (itens 5.1, 5.2 e 5.3 do PMP).

O PMP instituiu procedimentos a serem seguidos em caso de empregados com suspeita/confirmação de COVID-19 (versão 3, fl. 2523, ID. 3c827df - Pág. 1 e seguintes).

A reclamada também formalizou documento prevendo o procedimento de limpeza e desinfecção de ambientes, equipamentos e utensílios potencialmente contaminados (fl. 3706 e seguintes, ID. 8cbf799 - Pág. 1 e seguintes).

Embora a reclamada tenha formalmente instituído protocolos de medidas preventivas de contaminação e de limpeza, restou constatado, tanto na inspeção judicial realizada por essa Magistrada nas dependências da ré, quanto nas informações inseridas no laudo pericial elaborado por perita de confiança do Juízo e no parecer técnico de expert designado pelo Ministério Público do Trabalho, que as medidas ali previstas, além de insuficientes, não são efetivas e tampouco cumpridas, pois não foram efetivamente implantadas.

Consoante se extrai dos referidos documentos, todos elaborados após visitação *in loco* do CTC (Centro de Tratamento de Cartas) Jaguaré, as medidas protetivas e diretrizes estabelecidos pela própria EBCT, além de insuficientes, não são por ela integralmente observadas.

O local de trabalho apresenta manifestos riscos para contágio por Covid-19, dentre os quais podemos mencionar os seguintes:

1. Não faz parte do protocolo de segurança da reclamada a triagem de pessoas que acessam suas dependências, como medição de temperatura, questionamento acerca de possíveis sintomas (febre, tosse, dor de garganta, etc.), ou indagação acerca de prévio contato com pessoas que apresentaram a doença ou sintomas da doença.

Embora no dia da diligência tenha sido informado que a ré passou a fazer medição de temperatura antes do acesso às suas dependências, a medida é adotada das 5h às 8h e no início do 2º turno, o que a revela inócua e insuficiente, porque não abrange todos os trabalhadores e turnos, tampouco pessoas que, como esta

Magistrada e demais acompanhantes da diligência, porventura adentrem as instalações da ré.

2. Embora haja demarcação dos setores de trabalho no piso com mais de 1 metro de distância, os postos de trabalho não são fixos e há livre circulação dos trabalhadores - inclusive dos terceirizados - por todo o espaço, sem qualquer respeito às demarcações existentes no chão e sem qualquer observância de distanciamento social.

A medida, portanto, se mostra inócua para evitar o contágio, isso sem falar que prejudica a própria continuidade da atividade essencial, pois, conforme previsto no item 6.2, "b" do PMP, *"Uma vez identificado caso confirmado na unidade de trabalho, liberar os demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, por 15 dias, para realização de trabalho remoto"*.

Com efeito, se há livre circulação dos trabalhadores por todos os setores, em razão da ausência de posto fixo, além de trabalhadores terceirizados terem contato tanto com os empregados diretos da ré que cumpre determinado turno, quanto com a equipe do turno seguinte, e não há respeito à demarcação de espaço marcada no chão, não há como a reclamada ter controle sobre com quais empregados o empregado afastado teve contato, o que implica, a rigor, a necessidade de afastamento de todos os empregados da unidade, ou, no mínimo, de todos os que trabalham no mesmo andar do trabalhador infectado, isso sem falar que a providência deveria alcançar também empregados do turno seguinte, diante do potencial contágio a ser disseminado por terceirizados que atuam em mais de um turno de empregados da ré.

A única barreira física com delimitação efetiva da área de trabalho consiste em uma placa de acrílico na área de atendimento do CTC, do terceiro andar, que havia sido instalada três dias antes da perícia (fl. 3369, ID. 61507a9 - Pág. 67).

3. Há compartilhamento de postos de trabalho, de equipamentos e máquinas sem a devida higienização e desinfecção dos

materiais (ex.: cadeiras de tecido sem proteção, carimbos de utilização compartilhada sem álcool disponível para higienização; botões das máquinas de uso compartilhado, sem disponibilização próxima de álcool, carrinhos de metal, caixas de plástico e de papelão que são supostamente limpos a cada semana ou a cada 14 dias, segundo cronograma que não nos foi apresentado), o que contraria a recomendação prevista no item 5.2 do PMP (fl. 2529, ID. 3c827df - Pág. 7).

Tanto os trabalhadores diretos, quanto os terceirizados, compartilham os equipamentos de trabalho, sem que seja realizada qualquer limpeza neles, seja por parte dos próprios trabalhadores usuários, seja por parte da equipe de limpeza terceirizada.;

4. Embora a reclamada tenha estabelecido "Procedimento de limpeza e desinfecção de ambientes, equipamentos e utensílios potencialmente contaminados", ele é ineficaz, pois, não prevê a intensificação de higienização e desinfecção dos postos de trabalho de uso comum, assim como não estabelece frequência e intervalo (ciclos de limpeza) da higienização de superfícies de uso comum.

As máquinas de triagem, por exemplo, são de uso compartilhado e limpas a cada 8 dias e que as escadas são limpas a cada 15 dias aproximadamente, mediante programação e autorização da reclamada; não existe procedimento de limpeza diário e regular das caixas de plástico amarelas que existem na área de trabalho manual de separação de cartas, tampouco dos carrinhos de metal essenciais para o trabalho.

Caso o trabalhador, por iniciativa própria e a despeito da falta de orientação da reclamada quanto aos protocolos de higiene, quiser limpar o utensílio de trabalho antes do uso, não existem toalhas de papel ou de tecido descartáveis disponíveis para tanto (a única empregada que vimos limpar o próprio posto de trabalho obteve as toalhas de papel que utilizou junto às

empregadas da equipe terceirizada de limpeza), tampouco frascos de álcool 70% a uma distância compatível com as dimensões do ambiente de trabalho.

5. Há disponibilização insuficiente de *dispensers* de álcool e a distância entre os equipamentos instalados é de aproximadamente 20 metros, o que, por ser a unidade vistoriada um amplo galpão industrial, impõe a circulação e o deslocamento dos empregados para a higienização, favorecendo aglomerações, bem como indesejável contato entre empregados de setores distintos, além de dificultar, por si só, o acesso ao produto de higiene.

É evidente que os trabalhadores, premidos pela necessidade de produção e acúmulo de serviço decorrente de equipe de trabalho já reduzida por estar parte do efetivo em trabalho remoto, manifesto aumento de pacotes e encomendas a serem movimentados em virtude do notório aumento de compras online, dificilmente deixarão o posto de trabalho para se dirigir até o dispensador de álcool gel instalado a 20 metros de distância a fim de coletar o produto necessário para limpeza do posto de trabalho e dos equipamentos compartilhados.

6. Não há junto aos bebedouros de água, álcool para higienização das mãos antes e depois do uso; além disso, os cestos de lixo exigem manipulação manual da tampa, pois, não possuem acionamento por pedal, o que favorece a contaminação por superfície;

7. Foi observada irregularidade ou ausência de fornecimento de máscaras aos trabalhadores. Conforme constou do laudo elaborado pelo *parquet*, e foi constatado *in loco* por esta Magistrada, há empregados que receberam da reclamada 1 máscara de tecido, outros receberam 3, outros não receberam nenhuma máscara de proteção.

Em todos os casos ficou demonstrada a insuficiência no fornecimento de máscaras, considerando que a autoridades de saúde recomendam a sua troca, em média, a cada 3 horas (o que implica a utilização diária de 2 a 3 máscaras por empregado).

Não obstante a última versão do PMP (versão 5 de 9/11/2020), inovando as versões anteriores, tenha instituído a obrigatoriedade da utilização de máscaras (item 4.2, fl. 3720, ID. e833647 - Pág. 10), não houve previsão ou determinação de que o custeio e entrega das máscaras ficasse a cargo do empregador, o que contraria o artigo 3º-B da Lei 13.979/20 (introduzido pela LEI Nº 14.019, DE 2 DE JULHO DE 2020), segundo o qual "Os estabelecimentos em funcionamento durante a pandemia da Covid-19 são obrigados a fornecer gratuitamente a seus funcionários e colaboradores máscaras de proteção individual, ainda que de fabricação artesanal, sem prejuízo de outros equipamentos de proteção individual estabelecidos pelas normas de segurança e saúde do trabalho" (grifei).

8. Insuficiência de orientação quanto às medidas de prevenção, pois embora a reclamada tenha afixado alguns cartazes com orientações sobre o distanciamento social e uso de máscaras, não há orientações ostensivas, diuturnas e verbais, tampouco comprovação de realização de treinamento específico para questões relacionadas ao asseio preventivo, como formas de utilização da máscara (tanto que no dia da inspeção foram vistos trabalhadores utilizando a máscara sem cobrir o nariz e em nenhum momento os trabalhadores da ré do SESMT que acompanhavam a diligência os orientou ou advertiu quanto à forma correta de utilizar a máscara), necessidade de troca a cada 3 horas, orientação quanto à lavagem das mãos e utilização de álcool em gel (no particular, os empregados compartilham os instrumentos de trabalho e não se observou qualquer assepsia antes ou após o esse compartilhamento).

O envio de carta de recomendações e e-mails relacionados ao COVID -19 aos empregados mostrou-se ineficiente para fins de orientação de conduta e no dia da vistoria, diversos deles informaram que obtiveram informações sobre prevenção de contágio na mídia e não na empresa ou em qualquer folheto, folder, cartaz ou e-mail da lavra da ré.

9. Os trabalhadores terceirizados de limpeza não receberam orientações e treinamento específico para higienização ambiental para redução de riscos de contaminação pelo coronavírus.

10. A reclamada não controla casos de infecção dos trabalhadores terceirizados que circulam livremente entre os diversos setores da ré, além de manter contato com empregados diretos de mais de um turno.

11. Embora a reclamada tenha implementado escalas de trabalho para evitar o contato pessoal entre os seus empregados diretos de turnos distintos, tal medida se revela inócua, porque os trabalhadores terceirizados cumprem turnos intermediários, entram em horário de um turno de empregados da ré e saem no horário em que o turno seguinte de empregados diretos já iniciou suas atividades, vale dizer, os trabalhadores terceirizados, que executam as mesmas tarefas dos empregados diretos, compartilham os mesmos postos de trabalho e circulam livremente sem observar as supostas separação entre setores, atuam como potenciais vetores de transmissão do coronavírus entre trabalhadores diretos de um turno e os do turno seguinte, embora formalmente e de acordo com o protocolo ineficaz implantado pela reclamada, aparentemente os empregados de um turno não mantenham qualquer contato com os do turno seguinte.

12. Não há distanciamento social nas áreas dos vestiários, nas áreas internas dos setores, nas filas dos elevadores e nos locais de guarda e aquecimento da marmita;

13. Irregularidade no procedimento previsto no item 6.1, "c", que prevê que "*em caso de sintomas, os demais empregados do turno ou do setor de trabalho não serão encaminhados para cumprir quarentena*", o que exclui o afastamento de possíveis contaminados assintomáticos (contatantes) e contraria as orientações das autoridades competentes a respeito do tema.

As colocações supra demonstram que a ré, além de não cumprir determinações legais relacionadas à prestação e continuidade de serviço essencial, não observa protocolos de segurança por ela própria instituídos (PMP), ou instituiu protocolos vagos e ineficazes (como o da limpeza), que não asseguram limpeza cotidiana minimamente eficaz para prevenir o contágio por Covid19.

A ré tampouco orienta de forma eficiente os trabalhadores, não fiscaliza o cumprimento dos protocolos de segurança e não fornece a eles insumos de limpeza e equipamentos de proteção mínimos para assegurar um ambiente de trabalho limpo e hígido em tempos de pandemia.

Ao estabelecer o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios basilares da República, a Constituição Federal de 1988 elevou o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e hígido, previsto no artigo 7º, XXII, ao patamar de direito fundamental, cabendo a todos a busca pela sua preservação e proteção.

É dever legal do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, assim como instruir os empregados quanto às precauções a tomar para evitar doenças ocupacionais (CLT, artigo 157, I e II).

O comprometimento do empregador com a eliminação dos riscos ambientais também está previsto no artigo 4º da Convenção 155 da OIT - que se reveste de status supralegal - segundo o qual é dever do país membro pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, sendo o objetivo principal a prevenção de acidentes e danos para a saúde que sejam consequentes do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Daí extrai-se que a reclamada, legalmente, tem o dever de não apenas cumprir o PMP por ela elaborado, mas de aperfeiçoar as medidas ali previstas de acordo com as orientações das autoridades competentes, além de garantir a sua efetividade, o que ela não tem feito.

Em relação à essencialidade dos serviços prestados, o Decreto 10.282/20, de 20/3/2020, definiu os serviços públicos e as atividades essenciais, deixando claro que os serviços postais integram as atividades essenciais, conforme redação do artigo 3º, § 1º, XXI do referido decreto.

Também ficou estabelecido que as medidas preventivas previstas na Lei 13.979/20 deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais assim definidas pelo decreto (artigo 3º, *caput*, do Decreto 10.828/20).

A atividade de serviço postal prestada pela EBCT se qualifica como atividade essencial e, portanto, indispensável à população e não passível de interrupção, sob pena de ofensa o art. 3º, §§ 8º e 11º da Lei 13.979/2020, bem como do art. 3º, 3º, do Decreto n.º 10.282/2020.

Todavia, a necessidade de continuidade de serviço essencial, deve ser sopesada em conjunto com outros direitos e garantias fundamentais, dentre os quais a vida e a saúde.

O "serviço essencial" não existe por si só e nem se trata de um ente absoluto e que deva ser preservado a qualquer custo, pois ele é, antes de tudo, trabalho executado por pessoas físicas, que têm direito à vida e à saúde.

Aliás, o direito à vida é o direito fundamental mais básico do ser humano, sem o qual nenhum outro subsiste, inclusive o relacionado à continuidade do serviço essencial.

Curioso é notar que a reclamada insiste tanto no seu direito à continuidade de prestação de serviço essencial, na

impossibilidade da sua interrupção, mas não adota providências básicas e simples destinadas a proteger a vida e a saúde daqueles que o executam.

A ré não assegura um ambiente minimamente limpo, conforme se observa das fotografias e descrições respectivas inseridas no laudo pericial (cf. fls. 3360/3417 - ID. 61507a9 - Pág. 58/ID. 7b31cf7 - Pág. 32).

Não se está aqui a falar em nenhuma medida mais complexa, como desinfecção com fechamento de todo o setor, uso de efetivo das forças armadas ou equipe especial de limpeza, mas sim da ação de limpeza cotidiana e essencial para evitar o contágio por compartilhamento de equipamentos de trabalho e objetos contaminados com Covid-19.

Além disso, a ré não assegura eficaz distanciamento social, obriga aqueles que vão utilizar álcool gel a circular entre setores, não orienta os trabalhadores quanto ao uso, à higienização e à troca de máscaras, tampouco lhes fornece o referido equipamento de segurança, conforme determina o artigo 3º-B da Lei 13.979/2020, que dispõe:

Artigo 3º-B - Os estabelecimentos em funcionamento durante a pandemia da Covid-19 são obrigados a fornecer gratuitamente a seus funcionários e colaboradores máscaras de proteção individual, ainda que de fabricação artesanal, sem prejuízo de outros equipamentos de proteção individual estabelecidos pelas normas de segurança e saúde do trabalho.(grifei)

O artigo 3º-H da referida lei, tampouco é observado e ele estabelece que "os órgãos e entidades públicos, por si, por suas empresas, concessionárias ou permissionárias ou por qualquer outra forma de empreendimento, bem como o setor privado de bens e

serviços, deverão adotar medidas de prevenção à proliferação de doenças, como a assepsia de locais de circulação de pessoas e do interior de veículos de toda natureza usados em serviço e a disponibilização aos usuários de produtos higienizantes e saneantes ." (Incluído pela Lei nº 14.019, de 2020).

A ré, por desídia e/ou inépcia, não adota medidas simples e factíveis, consistentes em orientar os colaboradores de forma adequada sobre a prática do distanciamento social, orientar e fiscalizar o uso e a substituição de máscaras, medir a temperatura daqueles que acessam suas dependências, monitorar a contaminação entre os trabalhadores terceirizados, de modo a coibir a disseminação da Covid19 no ambiente de trabalho.

O que se verificou *in loco* é que o autor tem razão ao sustentar que "*tais medidas anunciadas pela Empresa ré não foram e nem estão sendo cumpridas. Representaram, na realidade, apenas "lei para inglês ver"*" (ID. 7a13487 - Pág. 4).

E a situação se mostra ainda mais grave quando se pensa em novas cepas do vírus mais contagiosas, mais letais, pressão e iminente colapso do sistema de saúde tanto da rede pública, quanto da rede privada, e se observa que as mínimas providências desejáveis não só estão ao alcance da reclamada, como ela própria em defesa falsamente alegou que "cumpre os protocolos de medidas de prevenção ao covid-19 - coronavírus, os procedimentos para casos de empregados com suspeita/confirmação de covid-19, assim sendo, de acordo com suas diretrizes e da lei vigente, já afasta os funcionários contaminados e àqueles que tiveram contato com os mesmos, tudo sob critério médico e legal (...) já faz a desinfecção e limpeza da unidade de trabalho e a verificação através de exames de clínicos e laboratoriais de seus funcionários", além de afirmar que "de ofício, já vem adotando todas as medidas preventivas que estão ao seu alcance no âmbito da prestação do seu serviço, suficientes do ponto de vista técnico-científico e das diretrizes estratégicas de governo, aliando a necessidade de um ambiente saudável, a saúde do trabalhador e a obrigação de manutenção do serviço público essencial", indicando como elemento de suporte à

sua alegação o conteúdo do Ofício Circular n.º 13868619/2020 - PRESIDÊNCIA, que "aponta as medidas profiláticas específicas e de interesse direto dos empregados, como a disponibilização de álcool em gel 70%, máscaras e, inclusive, a instalação de "barreira de proteção para guichês", além da realização de "ajustes em processos operacionais/administrativos e orientações profiláticas" (cf. fls. 2376 e 2409 -ID. ec6c308 - Págs. 3 e 36, grifei).

Ao deixar de adotar medidas eficazes mínimas para garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável, a ré coloca em risco a própria execução do serviço essencial, porque há elevado potencial de contaminação dentro das suas instalações, decorrentes de adoção de medidas ineficazes ou da própria inobservância de medidas por ela mesma instituídas, o que coloca em risco não só a operação em si, mas sobretudo a vida e a saúde de seus empregados, bem como dos demais colaboradores.

Embora não sejam representados pelo sindicato autor, observo que a situação se mostra ainda mais preocupante, porque a reclamada não faz nenhuma fiscalização ou controle relacionados à infecção dos trabalhadores terceirizados, que laboram lado a lado com os seus empregados diretos, compartilham os postos de trabalho, os equipamentos e os materiais, além de circularem livremente entre os setores supostamente separados, bem como entre no mínimo 2 turnos diferentes.

O caráter essencial da atividade postal e a necessidade de sua compatibilização com as medidas preventivas instituídas pela Lei 13.979/20 não autoriza o descumprimento das diretrizes que objetivam a contenção da pandemia do coronavírus, pelo contrário: justamente por se tratar de atividade essencial à preservação da "sobrevivência, a saúde ou a segurança da população" (artigo 3º, caput, do Decreto 10.828/20) torna-se ainda mais importante o cumprimento rigoroso das medidas protetivas possíveis, sendo imperioso que o desenvolvimento ininterrupto da atividade essencial ocorra sem pôr em risco a saúde, a integridade física e a vida dos trabalhadores.

Não se pode perder de vista, outrossim, que a necessidade de um ambiente de trabalho seguro no âmbito da EBCT é ainda mais acentuada pelo fato do serviço postal manter os trabalhadores expostos ao contato com o vírus de forma continuada, caracterizando-os como potenciais transmissores da doença, não somente através do seu contato pessoal, mas também pelo contato manual com milhares de correspondências e demais encomendas manuseadas diariamente, o que coloca em risco também a segurança dos usuários do serviço.

Observo que a adoção de medidas preventivas e protetivas mínimas de combate à contaminação pelo coronavírus, como a disponibilização de máscaras, álcool em gel ou líquido a 70%, papel toalha para limpeza, distanciamento social entre os trabalhadores, dentre outros já mencionadas alhures, não é incompatível com a garantia da continuidade dos serviços essenciais prestados pela reclamada, não havendo colisão com o disposto no artigo 3º, § 9º da Lei 13.979/20.

Embora o artigo 3º, § 3º do Decreto 10.282/20 vede a restrição de circulação de trabalhadores que afetem o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, em seu § 7º o legislador foi claro ao determinar 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*" (grifei), e a ré não adota cautelas mínimas, conforme observou essa Magistrada durante a inspeção judicial realizada.

Considerando as irregularidades constatadas *in loco*, que a reclamada não cumpre todas as orientações estabelecidas no PMP e no procedimento de limpeza e desinfecção de ambientes, equipamentos e utensílios potencialmente contaminados; que as orientações constantes de tais documentos são insuficientes para garantir o meio ambiente seguro aos empregados, que há livre circulação de empregados por todos os postos de trabalho, contato de empregados diretos com trabalhadores terceirizados que circulam entre 2 turnos, manipulação dos utensílios e instrumentos de trabalho (a exemplo dos carrinhos, das caixas, sacos, botoeiras),

sem a adequada higienização antes e/ou após o uso, tampouco entre os turnos de trabalho, o que torna impossível a individualização de empregados contatantes por setor de trabalho, determino à reclamada:

a) Que libere para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração, os empregados diretos que laboram no CTC Jaguaré que venham a comunicar sintomas da covid-19;

b) Em caso de resultado positivo de empregado na condição indicada no item "a" supra, que a ré afaste, imediatamente, todos os demais empregados que laboram no CTC Jaguaré (de todos os setores e todos os turnos), sem prejuízo da remuneração e demais vantagens, para realização de trabalho remoto, por no mínimo 14 dias, ressalvadas as possibilidades de prorrogação do período por determinação médica, ou de retorno antecipado dos trabalhadores, caso realizada testagem dos potenciais contaminados, desde que os resultados sejam negativos;

b.1) Caso a reclamada proceda ao ajuste e fiscalização da jornada, junto às empresas prestadoras de serviços terceirizados, dos horários de trabalho dos trabalhadores terceirizados, de modo que a jornada deles não se inicie no horário de um turno de empregados da ré e prossiga no turno seguinte, o que acarreta contato deles com empregados diretos de mais de um turno, o afastamento mínimo de 14 dias deverá alcançar apenas os empregados do turno onde detectado o caso de Covid-19;

b.2) Caso haja realização de jornada ou sobrejornada, que acarrete contato entre empregados de um determinado turno com os do turno seguinte, o afastamento compulsório previsto no item "b" deverá alcançar todos os empregados da unidade, nos moldes estabelecidos no referido item;

c) Afastados os empregados, conforme item "b", realize a reclamada a limpeza e desinfecção de todo o ambiente de trabalho do CTC Jaguaré, incluindo não só as instalações prediais, mas também maquinários e equipamentos de trabalho, por equipe com treinamento e capacitação para tanto;

d) Para que os empregados do CTC Jaguaré retornem ao trabalho presencial antes de decorridos os 14 dias de afastamento preventivo, a reclamada deverá realizar, sem qualquer custo, exames a fim de detectar ou não a contaminação por covid-19;

e) Considerando a sujeição à limites orçamentários, a testagem de trabalhadores é procedimento facultativo para os casos de retorno ao trabalho após cumprido o período de afastamento mínimo de 14 dias para execução de trabalho remoto;

f) Caso a reclamada não adote as providências supra, além da multa correspondente a R\$ 10.000,00 por empregado não afastado, por vez em que a situação se repetir, ficará sujeita à interdição do local de trabalho, até que realize a limpeza e proceda ao afastamento dos possíveis contaminados pelo prazo mínimo de 14 dias em trabalho remoto, ou realize testes para retorno ao trabalho antes de decorrido esse período.

Presentes os requisitos legais do artigo 300 do Código de Processo Civil, havendo perigo iminente e irreversível de dano à vida e saúde dos trabalhadores do CTC Jaguaré, determino que as aludidas obrigações de fazer sejam cumpridas de imediato, independentemente do trânsito em julgado, sob pena das cominações estabelecidas no item "f", sendo que eventuais valores arrecadados a título de multa por descumprimento de obrigação de fazer serão destinados a ações relacionadas ao combate à proliferação da Covid-

19, a serem oportunamente definidas, mediante sugestão do Ministério Público do Trabalho e/ou do sindicato autor, com ratificação pelo *parquet*.

Observo que a equiparação da reclamada à Fazenda Pública lhe garante os privilégios relacionados a prerrogativa de foro, prazos e custas processuais, imunidade tributária e regime de precatórios, a teor do do artigo 12 do Decreto-lei 509/1969 e do item II da OJ 247 da SDI-1 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, não havendo óbice legal à concessão de tutela antecipada em seu desfavor.

O objeto da tutela antecipada não se enquadra nas situações proibitivas da Lei 9.497/97, sendo oportuno observar que a ao restringir a possibilidade de concessão de tutela antecipada em face da Fazenda Pública, o legislador teve por finalidade garantir a proteção e execução do orçamento.

Emissão de CAT

Em adição à petição inicial o sindicato requereu a determinação para que a reclamada emita CAT em casos de empregados afastados por conta do Covid-19, lastreando seu pedido no artigo 29 da Medida Provisória 927/2020, cuja redação foi suspensa pelo Supremo Tribunal Federal.

A caracterização de doença profissional exige demonstração inequívoca donexo causal entre a doença e a atividade laboral, o que não é possível aferir, de plano, no caso de contaminação pelo Covid-19.

Embora o meio ambiente de trabalho na unidade do CTC Jaguaré possua alto risco de transmissibilidade da doença em caso de empregado contaminado, certo é que não é possível a identificação precisa da origem de contaminação, especialmente pelo fato de o contágio por Covid-19 ocorrer por várias formas (contato pessoal próximo, permanência no mesmo ambiente de pessoa infectada

ou contato com superfície contaminada), o que amplia o leque de possibilidades de infecção para além do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, não é possível determinar, de forma ampla e indiscriminada, que em todos os casos de empregados da ré infectados com Covid-19 se atribua a ela, de plano, a obrigatoriedade de emissão de CAT.

Observo que a própria prova documental demonstra que há casos de empregados que retornaram das férias já com sintomas da doença, o que reforça a impossibilidade de presunção de que todo o empregado com sintomas ou com confirmação da doença tenha sido contaminado no trabalho (fl. 2275, ID. e76b5ac - Pág. 1), motivo pelo qual indefiro o pedido de emissão do CAT a todos os empregados da ré diagnosticados com Covid-19.

Ressalto, todavia, que o fato de o Supremo Tribunal Federal ter suspenso o artigo 29 da MP 927/2020 não retira a possibilidade de, casuisticamente, restar demonstrada a existência denexo causal para configuração da doença do trabalho, cuja caracterização decorre da lei (artigo 20 da Lei 8.213/91).

Tal pretensão deve ser veiculada pela via própria, que permita ampla dilação probatória, bem como adequado direito de defesa à reclamada.

Honorários periciais

Considerando a complexidade da matéria e o trabalho despendido, arbitro honorários periciais em R\$ 3.440,00, a cargo da reclamada, sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Litigância de má-fé

O autor exerceu seu direito de ação sem abusos, não tendo incorrido em nenhuma das condutas descritas no artigo 80 do CPC, aptas a qualificá-la como litigante de má-fé.

Indevido o pedido.

Justiça gratuita

A concessão de gratuidade processual aos substituídos pelo sindicato autor deve ser analisada caso a caso, nas hipóteses de necessidade de liquidação individual de pedidos aqui deferidos, motivo pelo qual deixo de deferi-la nesse momento processual.

No mais, observo que nos termos do artigo 87 da Lei 8.078/1990, não é cabível a condenação do autor em honorários de advogados, custas e despesas processuais, salvo comprovada má-fé, que na hipótese não existiu.

Honorários sucumbenciais

Diante da sucumbência da reclamada, condeno-a ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da parte autora, no importe de 10% do valor da causa, com fundamento no artigo 80, §§ 2º, 3º e 4º, inciso III, do CPC, aplicável supletivamente, tendo em vista se tratar de ação coletiva.

O autor sucumbiu apenas em mínima parte do pedido, sem cunho pecuniário, isso sem falar que é isento de condenação em honorários advocatícios, conforme artigo 87 da Lei 8.078/1990.

Benefícios da Fazenda Pública

Ficam deferidos à empresa ré os mesmos privilégios da Fazenda Pública no concernente à isenção do recolhimento das taxas, emolumentos, custas, despesas e prazo em dobro, a teor do disposto nos Decretos nº 509/69 e nº 779/69.

III - DISPOSITIVO

Em face do exposto, julgo **procedentes em parte** os pedidos formulados por 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, autor, em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS, reclamada, para, nos termos da fundamentação, condenar a reclamada às seguintes obrigações de fazer:

a) Que libere para trabalho remoto, sem prejuízo da remuneração, os empregados que laboram no CTC Jaguaré que venham a comunicar sintomas da covid-19;

b) Em caso de resultado positivo de empregado na condição indicada no item "a" supra, que a ré afaste, imediatamente, todos os demais empregados que laboram no CTC Jaguaré (de todos os setores e todos os turnos), sem prejuízo da remuneração e demais vantagens, para realização de trabalho remoto, por no mínimo 14 dias, ressalvadas as possibilidades de prorrogação do período por determinação médica, ou de retorno antecipado dos trabalhadores, caso realizada testagem dos potenciais contaminados, desde que os resultados sejam negativos;

b.1) Caso a reclamada proceda ao ajuste e fiscalização da jornada, junto às empresas prestadoras de serviços terceirizados, dos horários de trabalho dos

trabalhadores terceirizados, de modo que a jornada deles não inicie no horário de um turno de empregados da ré e prossiga no turno seguinte, o que acarreta contato deles com empregados diretos de mais de um turno, o afastamento mínimo de 14 dias deverá alcançar apenas os trabalhadores do turno onde detectado o caso de Covid-19;

b.2) Caso haja realização de jornada ou sobrejornada, que acarrete contato entre empregados de um determinado turno com os do turno seguinte, o afastamento compulsório previsto no item "b" deverá alcançar todos os empregados da unidade, nos moldes estabelecidos no referido item;

c) Afastados os empregados, conforme item "b" e subitem, realize a reclamada a limpeza e desinfecção de todo o ambiente de trabalho do CTC Jaguaré, incluindo não só as instalações prediais, mas também maquinários e equipamentos de trabalho, por equipe com treinamento e capacitação para tanto;

d) Para que os empregados do CTC Jaguaré retornem ao trabalho presencial antes de decorridos os 14 dias de afastamento preventivo, a reclamada deverá realizar, sem qualquer custo, exames a fim de detectar ou não a contaminação por covid-19;

e) Considerando a sujeição à limites orçamentários, a testagem de trabalhadores é procedimento facultativo para os casos de retorno ao trabalho após cumprido o período de afastamento mínimo de 14 dias para execução de trabalho remoto;

f) Caso a reclamada não adote as providências supra, além da multa correspondente a R\$ 10.000,00 por empregado não afastado, por vez em que a situação se repetir, ficará sujeita à interdição do local de trabalho, até que realize a limpeza e proceda ao afastamento dos possíveis contaminados pelo prazo mínimo de 14 dias em trabalho remoto, ou realize testes para retorno ao trabalho antes de decorrido esse período.

Aludidas obrigações de fazer devem ser cumpridas de imediato, independentemente do trânsito em julgado, sob as penas cominadas nos itens próprios.

Eventuais valores arrecadados a título de multa por descumprimento de obrigação de fazer serão destinados a ações relacionadas ao combate à proliferação da Covid-19, a serem oportunamente definidas, mediante sugestão do Ministério Público do Trabalho e/ou do sindicato autor, com ratificação pelo *parquet*.

Juros e correção monetária na forma de lei.

Os juros de mora incidirão conforme índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança, consoante art. 1º-F da Lei 9.494/97, introduzido pela Medida Provisória 2.180-35/01 e modificado pela Lei 11.960/09, procedendo-se a adequação do montante da condenação a essa limitação legal, ainda que em sede de precatório (Orientação Jurisprudencial 7 do Pleno do TST, com nova redação dada pela Resolução 175/2011, divulgada no DEJT em 27, 30 e 31.05.2011).

Honorários periciais arbitrados em R\$ 3.440,00, a cargo da reclamada, sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Condene a ré ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono da parte autora, no importe de 10% do valor da causa (R\$ 5.000,00).

Custas pela reclamada, sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 50.000,00, no importe de R\$ 1.000,00, das quais fica isenta, pois detentora das mesmas prerrogativas concedidas à Fazenda Pública.

Decorrido o prazo para recurso, remetam-se os autos ao TRT 2ª Região, em face do disposto no art. 496, I, do Código de Processo Civil.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Nada mais.

São Paulo, 5 de fevereiro de 2021.

Viviany Aparecida Carreira Moreira Rodrigues

Juíza do Trabalho

SAO PAULO/SP, 05 de abril de 2021.

VIVIANY APARECIDA CARREIRA MOREIRA RODRIGUES
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: VIVIANY APARECIDA CARREIRA MOREIRA RODRIGUES - Juntado em: 05/04/2021 21:34:23 - c9900da
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/21040521153672500000209700082?instancia=1>
Número do processo: 1000525-29.2020.5.02.0051
Número do documento: 21040521153672500000209700082