



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

## **Ação Civil Coletiva** **0010825-92.2020.5.15.0055**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 10/06/2020

**Valor da causa:** R\$ 50.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG

**ADVOGADO:** MARCOS VINICIUS GIMENES GANDARA SILVA

**RÉU:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

**TERCEIRO INTERESSADO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
2ª VARA DO TRABALHO DE JAUÍ

PROCESSO: 0010825-92.2020.5.15.0055 - Ação Civil Coletiva  
AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS DA ESA BRAS CORREIOS E TELEG  
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

## DECISÃO

Trata-se de Ação Coletiva ajuizada pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DAS REGIÕES OPERACIONAIS DE BAURU, PRESIDENTE PRUDENTE, ARAÇATUBA E BOTUCATU.

Narra o Sindicato autor que um empregado do Centro de Distribuição Domiciliária de Jaú (CDD JAU) contraiu o vírus Sars-Cov-2, sendo afastado do trabalho. Informa que, contrariamente ao que dispõe o protocolo instituído em 24/3/2020 pela empresa, a suspensão das atividades do setor durou apenas um dia. Acrescenta que o referido protocolo foi alterado em 20/4/2020 para prever que apenas os empregados que trabalham no raio de dois metros do empregado contaminado cumpririam medidas de isolamento em caso de contaminação. Requer sejam determinadas as seguintes obrigações, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50.000,00, por trabalhador atingido:

- a) que a Empresa proceda o afastamento, imediatamente, do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, todos os empregados que laboram no CDD JAU, sem prejuízo da remuneração, por no mínimo 15 dias, facultando-se à Empresa ré a determinação para que eles realizem o trabalho;
- b) que a Empresa ré realize a limpeza de maneira imediata e intensiva do CDD JAU;
- c) que antes de os empregados do CDD JAU 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.
- d) que a Empresa ré se abstenha de determinar que os empregados lotados no CDD JAU prestem serviços em outras unidades dos Correios enquanto aguardam o resultado de exames;
- e) que, 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 JAU, 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;
- f) que 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 JAU.

Instado a se manifestar, o Ministério Público do Trabalho manifestou-se favoravelmente à concessão da liminar, nos termos expostos à fl. 283/284.

O direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado, com redução de riscos à saúde e segurança de trabalhadores e trabalhadoras, encontra respaldo na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 2 /1992, e nos arts. 7º, XXII, e 225 da Constituição da República.

Sobreleva-se a necessidade de ampliação dos cuidados para preservação da higiene física de trabalhadores e trabalhadoras, ante o estado de calamidade pública reconhecido por meio do Decreto Legislativo nº 6/2020. O Brasil é hoje um dos principais focos da pandemia desencadeada pelo vírus Sars-Cov-2 e, no dia 12 de junho, tornou-se o segundo país com mais mortes por Covid-19, ultrapassando 40 mil óbitos[1]. Nesse contexto, convém examinar, de forma detida, a tutela de urgência postulada.

## **AFASTAMENTO DE EMPREGADOS E TESTAGEM**

A organização *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) recomenda que pessoas que tenham sido expostas a outras com confirmação ou suspeita de diagnóstico de COVID-19, em contato próximo (“six feet”, isto é, cerca de dois metros) e prolongado (pelo menos 15 minutos), permaneçam em isolamento em casa por 14 dias. Não há recomendação de testagem, mas sim de monitoramento de eventuais sintomas pela própria pessoa, com checagem de temperatura duas vezes ao dia e atenção para sintomas como febre, tosse ou falta de ar[2].

Na mesma linha, a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), que atua como escritório regional da Organização Mundial da Saúde (OMS) para as Américas, refere o trabalho em “estreita proximidade” ao tratar do manejo de contatos em orientações relacionadas a pessoas com suspeita de infecção pelo novo coronavírus. Confira-se:

Pessoas (incluindo cuidadores ou profissionais de saúde) expostas a indivíduos com suspeita de infecção pelo 2019-nCoV são consideradas contatos e devem ser aconselhados a monitorar sua saúde por 14 dias a partir do último dia de possível contato.

Um contato é uma pessoa em qualquer um dos seguintes:

- Exposição associada à assistência médica, incluindo atendimento direto a pacientes com nCoV, trabalho com profissionais de saúde infectados com nCoV, visita a pacientes ou permanência no mesmo ambiente próximo de um paciente com nCoV.

- ***Trabalhar juntos em estreita proximidade*** ou compartilhar o ambiente na mesma sala de aula com um paciente de 2019-nCoV.

- Viajar junto a um paciente com 2019-nCoV em qualquer tipo de transporte.

- Morar na mesma casa de um paciente com nCoV dentro de um período de 14 dias após o início dos sintomas do caso sob consideração[3]. (grifei)

A OPAS tampouco refere a testagem como medida necessária para funcionários e funcionárias que retornem de área de propagação de COVID-19, mas sim o monitoramento de sintomas e isolamento. É o teor da orientação:

(...) Além disso, as(os) funcionárias(os) que retornem de uma área com propagação de COVID-19 devem monitorar sintomas por 14 dias e medir a temperatura duas vezes ao dia. Se a(o) funcionária(o) tiver tosse leve ou febre baixa (ou seja, uma temperatura de 37,3 °C ou mais), deve ficar em casa e se auto isolar[4].

Por sua vez, o Ministério da Saúde do Brasil informa que a solicitação de exame laboratorial deve ser realizada pelo profissional de saúde “*caso o paciente apresente sintomas*”. O diagnóstico é precedido pela avaliação da presença dos seguintes critérios clínicos:

- Pessoa com quadro respiratório agudo, caracterizado por sensação febril ou febre, que pode ou não estar presente na hora da consulta (podendo ser relatada ao profissional de saúde), acompanhada de tosse OU dor de garganta OU coriza OU dificuldade respiratória, o que é chamado de Síndrome Gripal.

- Pessoa com desconforto respiratório/dificuldade para respirar OU pressão persistente no tórax OU saturação de oxigênio menor do que 95% em ar ambiente OU coloração azulada dos lábios ou rosto, o que é chamado de Síndrome Respiratória Aguda Grave

Dentre as recomendações de prevenção, o Ministério da Saúde igualmente refere a observância do distanciamento mínimo de dois metros[5].

No particular, a última versão do Protocolo de Medidas de Prevenção, divulgada em 20 de abril de 2020 (fls. 95/105), assim dispõe:

#### **(...) 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, 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 demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, por 15 dias, para realização de trabalho remoto;

c) Demandar a limpeza 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;

##### **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, pelos sistemas corporativos da empresa, 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 pelos Correios;
- f) Orientar os 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.

## **7. Outras Observações**

No caso de confirmação de que um empregado está contaminado a liberação para a quarentena recairá para os demais empregados que trabalharam próximo a ele.

A definição de proximidade envolve o estabelecimento de um raio de distanciamento de até 2 metros ao redor do posto de trabalho do empregado contaminado. Portanto não haverá liberação de todos os empregados da unidade, mas tão somente daqueles que atuam no raio estabelecido. Para unidades que trabalham em mais de um turno, a regra do distanciamento e consequente afastamento aplica-se às pessoas do mesmo turno de trabalho.

Após assepsia do ambiente, a unidade estará liberada para funcionamento.

Constato, portanto, que as medidas previstas na última versão do protocolo adotado pela reclamada adequam-se às orientações de órgãos e entidades internacionais e nacionais. Friso, por oportuno, que também essas diretrizes permanecem em constante atualização, à medida que a ciência avança na compreensão da pandemia.

Haja vista a comprovação de diagnóstico molecular positivo de contaminação com o SARS-CoV-2 em empregado que compõe o quadro do CDD JAU (fl. 106), faz-se necessária a observância das medidas definidas no referido protocolo.

Contudo, não há respaldo científico e jurídico para afastamento imediato por quinze dias de todos os empregados e empregadas que laboram no setor, mas apenas daqueles /as que: i) declarem ter entrado em contato próximo (até dois metros) com o trabalhador contaminado; ii) declarem apresentar sintomas, ainda que não tenham entrado em contato com o trabalhador contaminado; ou iii) tenham sido diagnosticados com COVID-19.

## **HIGIENIZAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO**

Embora o sindicato-autor tenha inserido no rol de pedidos a “limpeza de maneira imediata e intensiva do CDD JAU”, os fatos narrados na exordial e divulgados na imprensa (fls. 107/114) evidenciam que a ré suspendeu as atividades do setor por um dia e efetivamente realizou a desinfecção do local após o ocorrido.

## COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

O Supremo Tribunal Federal suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020 ao analisar a medida cautelar postulada na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6352. O dispositivo não considerava casos de contaminação por coronavírus como doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexo causal, ao arremetimento dos arts. 1º, IV, e 7º, XXII, da Constituição.

A decisão vai ao encontro do art. 20, §1º, “d”, da Lei nº 8.213/91, que ao tratar da doença endêmica não considerada como doença do trabalho, excepciona a “resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

A respeito da emissão de CAT, convém pontuar que o art. 169 da CLT dispõe ser obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, “*comprovada ou objeto de suspeita*”.

Nesse passo, caso empregados ou empregadas expostos a condições de risco sejam diagnosticados com COVID-19, em razão do desenvolvimento de atividades presenciais consideradas essenciais durante o estado de calamidade, faz-se obrigatória a emissão de CAT, nos termos do art. 336 do Decreto nº 3.048/99.

Por todo o exposto, defiro, em parte, a liminar pretendida para determinar que a empresa reclamada:

- afaste pelo período de quinze dias, os empregados e as empregadas que laborem no CDD JAU que: i) declarem ter entrado em contato próximo (até dois metros) com o trabalhador contaminado; ii) declarem apresentar sintomas, ainda que não tenham entrado em contato com o trabalhador contaminado; ou iii) tenham sido diagnosticados com COVID-19, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50.000,00, por trabalhador atingido;

- proceda à emissão de CAT, nos termos do art. 336 do Decreto nº 3.048/99, em casos de COVID-19, quando o empregado ou a empregada contaminados tenham realizado atividades presenciais, durante o estado de calamidade, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por trabalhador atingido;

- cumpra integralmente as medidas de proteção e prevenção previstas na versão atualizada de seu Protocolo de Medidas de Prevenção, sob pena de interdição do estabelecimento.

Intimem-se, com urgência.

**ANANDA TOSTES ISONI**

**Juíza do Trabalho**

[1] “Brasil soma 44 mil mortos e 890 mil casos de Covid-19” Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/06/brasil-soma-44-mil-mortos-e-890-mil-casos-de-covid-19.shtml> Acesso em: 16/6/2020.

[2] CDC, “*Public Health Guidance for Community-Related Exposure*”. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/public-health-recommendations.html> e “*Interim U.S. Guidance for Risk Assessment and Work Restrictions for Healthcare Personnel with Potential Exposure to COVID-19*”. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/guidance-risk-assesment-hcp.html> Acesso em 16/6/2020.

[3] OPAS, OMS. “Atendimento domiciliar para pacientes com suspeita de infecção pelo novo coronavírus (2019-nCoV), que apresentam sintomas leves e manejo de contatos”. OPAS/BRA/nCov/20.006. Disponível em <https://iris.paho.org/handle/10665.2/51934?locale-attribute=pt>. Acesso em 16/6/2020.

[4] Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus), atualizada em 15/6/2020. Disponível em [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875) Acesso em: 16/6/2020.

[5] Ministério da Saúde. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca> Acesso em: 16/6/2020.

