



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO  
6ª Vara do Trabalho de São Luís - (98) 21099455  
Avenida Senador Vitorino Freire, s/n, FORO ASTOLFO SERRA, Areinha, SAO  
LUIS/MA - CEP: 65030-015

PROCESSO: Oposic 0016453-97.2020.5.16.0002  
OPOENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS  
DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO -  
SINTECT/MA  
OPOSTO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

## DECISÃO

Trata-se de Ação movida pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EMPRESAS DE CORREIOS E TELEGRAFOS E SIMILARES NO ESTADO DO MARANHÃO - SINTECT/MA, em face da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, na qual o autor pretende o restabelecimento do protocolo de ações profiláticas dos correios inicialmente adotado, o qual assegurava o afastamento para trabalho remoto de todos os empregados da unidade em que haja caso confirmado de COVID-19, por 15 dias, sem prejuízo da remuneração, restabelecer o horário reduzido de atendimento ao público e o regime de revezamento.

Como prova, anexou os PROTOCOLOS DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID-19 – CORONAVÍRUS, bem como ofícios restabelecendo o horário normal de atendimento ao público, sendo o ofício da GEOPE – MA, datado de 17/04/2020.

Primeiramente, faz-se necessária a comparação entre os protocolos a fim de identificar as medidas profiláticas inicialmente adotadas e suas alterações, para, a seguir, analisar suas implicações à luz da evolução dos números no Estado do Maranhão.

O protocolo anexado como o primeiro produzido pelo reclamado consta no item 6.2 e 7, o seguinte:

### 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.

## 7. Outras Observações

**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.**

**Unidades Operacionais: Para fins de delimitação de distanciamento em um ambiente único, deve se manter a distância entre um empregado e outro em um raio de distância de 2 metros, permitindo assim que naquelas situações onde haja casos de COVID-19 na unidade, apenas os empregados contatantes dentro desse espaço sejam liberados. Portanto, entende-se que não haverá a liberação de todos os empregados da Unidade Operacional, mas a liberação do turno da célula – com a devida limpeza e desinfecção da mesma antes de voltar a operar.**

**Observação: A utilização dessa métrica para fins de distanciamento e definição de qual célula deverá ser dispensada, não desobriga o gestor em adotar outras medidas preventivas, tais como:**

turnos espaçados, estabelecimento de horários para almoço, entre outras ações que minimizem a aglomeração e cruzamento de pessoas dentro da unidade. As situações que não se enquadrem no disposto acima, os gestores deverão realizar consulta ao SESMT Local.

Para todos os casos, após assepsia do ambiente, a unidade estará liberada para funcionamento com uma nova equipe ou novo turno, conforme o caso.

Cientes de que tais medidas são paliativas diante da velocidade de propagação da COVID-19 e a superveniência da situação de Emergência de Saúde Pública, a recomendação final desta área técnica de saúde é no sentido de que a Empresa busque novas ações para que o vírus não se propague, inicialmente, nos próximos 07(sete) dias, quando a doença alcançará o ápice de transmissão local.

(destacamos)

Na versão datada de 24/03/2020, passou a constar a redação seguinte:

## 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 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.

## 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.

(destacamos)

Ressalta-se que nos protocolos anexados pelo requerente não constam o texto reproduzido na petição inicial, conforme a seguir:

### *7. Outras Observações*

*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: Ficarão afastado todo o efetivo.*

*Unidades que funcionam com mais de 1 (um) turno: Ficarão afastado todo o efetivo daquele turno onde o empregado estiver infectado.*

*Para todos os casos, após assepsia do ambiente, a unidade estará liberada para funcionamento com uma nova equipe ou novo turno, conforme o caso.*

*Cientes de que tais medidas são paliativas diante da velocidade de propagação da COVID-19 e a superveniência da situação de Emergência de Saúde Pública, a recomendação final desta área técnica de saúde é no sentido de que a Empresa busque novas ações para que o vírus não se propague, inicialmente, nos próximos 07 (sete) dias, quando a doença alcançará o ápice de transmissão local.*

O requerente anexou ainda o ofício 13396695/2020 GEOPE-MA, de 25/03/2020, que reduziu o horário de atendimento ao público, para 6 horas, das 8h às 14h, em relação às agências da capital, exceto às do Tirirical e Shopping do automóvel que terão o horário de atendimento ao público das 9h às 15h, e nas agências do interior do Estado para 4 horas de atendimento ao público das 8h às 12h (fls. 84).

Foi anexado o ofício nº 13625127/2020 - DINEG-PRESI, datado de 03/04/2020, no qual foi restabelecido o horário de atendimento ao público, conforme horários definidos nos manuais (fls.

85).

Por conseguinte, o Ofício Nº 13875707/2020 - GEOPE-MA, de 16/04/2020, determina que em virtude da orientação apresentada pela DINEG, DIGOV e DIOPE, através do Ofício nº 13625127/2020 - DINEG-PRESI 13875645, torna-se sem efeito Ofício Nº 13396695/2020 - GEOPE-MA e 13396695, devendo as AC's Próprias e Franqueadas retornarem ao horário normal de atendimento ao público a partir de 17/04/2020.

Destarte, analisando os elementos de prova anexados ao processo, resta demonstrado que a partir de 17/04/2020 o atendimento ao público passou a ser realizado no horário normal, e que o novo protocolo de medidas de prevenção contra o COVID-19, alterou o critério de liberação dos empregados da unidade em que for confirmado caso de contaminação, para adotar o critério métrico a fim de atingir os empregados que trabalham em um raio de dois metros do empregado contaminado, e não todos os empregados da unidade.

Ocorre que, se analisarmos bem o conceito de unidade para fins de identificação dos empregados atingidos pela determinação de afastamento, no primeiro protocolo havia dois critérios distintos. Sendo previsto o afastamento dos empregados das Unidades Administrativas que trabalham no mesmo ambiente físico, considerado o mesmo andar, e o afastamento dos empregados das Unidades Operacionais por células, assim identificadas com base na métrica de distância em um raio de dois metros.

Destaca-se, ainda, que a manutenção dos indivíduos à uma distância mínima de 2 metros vem sendo recomendada pela OMS, e utilizada amplamente como critério de segurança para a retomada de atividades econômicas, inclusive no Decreto 35.831/20, do Estado do Maranhão, que passa a vigorar integralmente em 01/06/2020.

Isso posto, tangenciando a efetividade da referida medida, já que existem estudos que evidenciam que o vírus pode permanecer em partículas muito pequenas em suspensão, denominadas aerossóis, que além de se propagarem por até três metros, podem permanecer em suspensão por até 15 horas (<http://www.uff.br/?q=noticias/11-05-2020/professor-da-uff-desenvolve-estudo-sobre-transmissao-do-coronavirus-pelo-ar>), conclui-se que se trata de métrica baseada em estudos científicos e recomendações da OMS e até do Estado do Maranhão, não podendo ser de plano afastada por meio de tutela de urgência.

Por outro lado, o primeiro protocolo já previa o uso dessa distância de um raio de dois metros para

definir uma unidade na área operacional, métrica contra a qual não houve insurgência do requerente, e que em caso de deferimento da liminar resultaria no tratamento anti-isonômico entre empregados do setor administrativo e operacional, posto que esse permaneceria regido pelo critério métrico.

Isso posto, indefere-se a tutela de urgência quanto ao pedido de restabelecimento do primeiro protocolo da requerida para afastar todos os empregados da unidade em que houvesse caso confirmado de contaminação, assim entendida como todos os empregados do mesmo andar.

No que tange ao turno de revezamento, constata-se que em vários momentos o protocolo em vigor se refere à convocação de empregados de outro turno, o que ampara a conclusão de que a prática seria a organização dos empregados em turnos de revezamento.

Por outro lado, no exercício da sua competência concorrente, conforme decisão liminar referendada pelo plenário do STF, na ADIN 6341, o Estado do Maranhão publicou o Decreto 35.831/20, de 20/05/2020, que regulamenta a retomada gradativa das atividades, no qual dispõe em seu art. 5º, IV que as empresas deverão adotar escalas de revezamento.

Isso posto, a fim de reduzir a exposição dos empregados, medida que ainda se faz necessária e caracteriza o risco de dano, visto que no BE 17, Boletim COE Coronavírus, semana epidemiológica de 17 à 23 de maio, foram registrados 18.767 casos confirmados de coronavírus no Maranhão, e 722 óbitos (<https://www.saude.gov.br/boletins-epidemiologicos>), enquanto o boletim do Estado do Maranhão, atualizado em 31/05/2020, e publicado no instagram, governoma, foram registrados 35.297 casos confirmados, e 976 óbitos, o que demonstra uma curva de contágio ainda em ascensão, e havendo probabilidade do direito, com fundamento no Decreto 35.831/20, de 20/05/2020, julga-se procedente o pedido de condenação do requerido a manter os empregados trabalhando em turno de revezamento.

Quanto ao retorno ao horário reduzido de atendimento ao público, conforme previsto no ofício 13396695/2020 GEOPE-MA, analisando o teor do ofício nº 13625127/2020 - DINEG-PRESI, datado de 03/04/2020, que restabeleceu o horário regular de atendimento ao público, o mesmo afirma ter sido baseado em orientações das autoridades de saúde no sentido de evitar aglomerações de pessoas, o que poderia ocorrer no interior das unidades de atendimento, caso o horário de funcionamento fosse reduzido.

De fato, não há elementos aptos a evidenciar a utilidade da medida para prevenir a contaminação dos empregados. Ao contrário, pode provocar a concentração de um maior número de usuários em

um mesmo horário, especialmente em razão da demanda gerada pela retomada das atividades econômicas.

Destaca-se que a escalação de empregados em turnos se mostra mais eficiente para reduzir sua exposição ao risco.

Pelos fundamentos supra, defere-se em parte a tutela de urgência, para determinar o restabelecimento do sistema de revezamento dos trabalhadores, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, por trabalhador em situação irregular.

Notifique-se a requerida para tomar ciência da presente decisão e da aplicação do rito procedimental do CPC, nos art. 6º do Ato nº 11/2020 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e art. 5º do Ato GP nº 005/2020 do TRT da 16ª Região, com a concessão do prazo de 15 dias úteis para a mesma oferecer defesa (inclusive incompetência relativa como preliminar, nos termos do art. 337 do CPC) e juntar os documentos que a acompanham no prazo de 15 dias úteis (contado a partir do dia subsequente ao da notificação), oportunidade em que especificará as provas não documentais que pretenda produzir e poderá formular proposta de conciliação. Na citação a requerida será advertida de que a ausência de defesa implicará na decretação da revelia e a omissão na indicação dos meios de prova incorrerá na presunção de desinteresse na produção de prova não documental, além da informação de que poderão fornecer dados para comunicação eletrônica como e-mail, número de telefone com *whatsapp* para facilitar futuras comunicações (conforme disposto nos termos do art. 11 do Ato Conjunto CSJT. GP. VP. e CGJT nº 006 e art. 6º, § 5º do Ato GP nº 005/2020 do TRT da 16ª Região);

SAO LUIS/MA, 01 de junho de 2020.

**CAROLINA BURLAMAQUI CARVALHO**  
Juiz do Trabalho Substituto