



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Ação Civil Coletiva 0010275-67.2020.5.03.0173

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/03/2020

Valor da causa: R\$ 46.000,00

Partes:

AUTOR(A): SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICACOES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTTEL-MG

ADVOGADO: HUMBERTO MARCIAL FONSECA

RÉU: SINDHART - SINDICATO DAS EMPRESAS HOLDINGS E DE PRESTACAO DE
SERVICOS DE ADM.DE REC.HUM,TELEMARKETING,REDE DE DADOS

TERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO
6ª Vara do Trabalho de Uberlândia
ACC 0010275-67.2020.5.03.0173
AUTOR(A): SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICACOES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTTEL-MG
RÉU: SINDHART - SINDICATO DAS EMPRESAS HOLDINGS E DE PRESTACAO
DE SERVICOS DE ADM.DE REC.HUM,TELEMARKETING,REDE DE DADOS

Vistos, etc.

Trata-se de Ação Civil Coletiva, com pedido liminar de tutela de urgência de natureza antecipada.

O sindicato-autor aduz serem necessárias as medidas postuladas em razão da pandemia que assola o país (COVID-19), estando os trabalhadores em empresas de call center, telemarketing e afins expostos à grande risco em razão da peculiaridade de suas atividades.

Inicialmente, cumpre registrar ser o sindicato parte legítima para atuar, de forma ampla, como substituto processual, na defesa de direitos coletivos e individuais homogêneos da categoria, assim entendidos aqueles que decorrem de uma origem comum relativamente a um grupo determinado de substituídos (art. 8º, III, da CF).

Tais direitos podem (e devem) ser protegidos pela entidade sindical através do manejo de ação coletiva, como *in casu*.

A antecipação da tutela, em caráter liminar, nos moldes requeridos, encontra suporte no art. 300, do CPC 2015 (Tutela Provisória de Urgência) e será concedida quando houver elementos que evidenciem **a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.**

Pois bem.

A ocorrência da mencionada pandemia é fato notório, reconhecido pelas autoridades governamentais e pela OMS, que coloca em risco os maiores bens jurídicos a serem tutelados: o direito à vida, à saúde, à integridade física das pessoas, dos trabalhadores em geral e, por óbvio, daqueles que atuam no ramo representado pelo sindicato-autor.

Quanto à **probabilidade do direito**, tenho por satisfeito o requisito.

Ab initio, porque os direitos fundamentais à vida digna, à saúde, à redução dos riscos inerentes ao trabalho (riscos de doenças, inclusive) estão todos assegurados constitucionalmente (artigos 1º, III e IV, 3º, I e IV, 5º, *caput*, 6º, 7º, *caput e XXII*, 170, *caput*, VI, VII, 193, 196, 200, VIII e 225, da CF).

Ainda, na medida em que os riscos de propagação do vírus e as consequências daí advindas conduziram à edição da Lei Federal nº 13.979/2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do “coronavírus” responsável pelo surto de 2019.

Em síntese, a referida lei prevê diversas medidas que objetivam a proteção da coletividade, incluindo as medidas de isolamento e quarentena, face à gravidade da situação (art. 3º, I e II).

Lado outro, o mesmo diploma impõe certas restrições à adoção das medidas nele previstas, merecendo destaque a necessidade de se “resguardar o exercício e o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais” e a vedação à “restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais” (parágrafos 8º e 11 do art. 3º, respectivamente).

Posteriormente, em razão do agravamento da situação, o Decreto Legislativo nº 6 de 2020 reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública em todo o país.

Em seguida, o Decreto nº 10.282/2020 veio a regulamentar a Lei nº 13.979/2020 ao definir os serviços públicos e as atividades essenciais, dentre as quais, incluiu os serviços de call center (art. 3º, VII).

Tal diploma, ainda, dispõe em seu art. 3º, § 7º, que na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da covid -19.

Nesse cenário, medidas restritivas de circulação e de isolamento foram determinadas pelo Governo em suas diferentes esferas e poderes, objetivando evitar a propagação do vírus, o aumento do número de contaminados e, por fim, o colapso de nosso sistema de saúde.

Entre tais medidas podemos citar o fechamento temporário de escolas e universidades, de indústrias, shoppings, restaurantes, bares, parques e de qualquer espaço público ou privado no qual as pessoas pudessem se aglomerar e facilitar a propagação do vírus.

Não por outra razão e ciente dos riscos acima pontuados, este E. TRT da 3ª Região, em atenção à Resolução CNJ nº 313/2020 e Ato Conjunto CSJT GP/VP e CGJT nº 001/2020 e mediante a Portaria Conjunta CR/VCR nº 02/2020 e a Portaria GP nº 117/2020, suspendeu, como regra, a prestação presencial de serviços, estabelecendo protocolo para prestação presencial mínima, restrita a serviços essenciais, medidas aplicáveis às unidades administrativas e judiciárias de 1º e 2º graus de toda a Justiça do Trabalho de Minas Gerais.

No âmbito local, o Decreto 18.550/2020 dispõe acerca das medidas temporárias de prevenção, ressaltando a necessidade da restrição do atendimento presencial nas repartições públicas municipais, visando impedir aglomerações e reduzir a chance de disseminação do novo coronavírus.

Há, ainda, consenso entre as autoridades médicas/sanitárias e mesmo políticas, de que a **distância social mínima recomendável**, de uma pessoa para a outra, para evitar o risco de contágio, **é de 2 (dois) metros.**

A título exemplificativo, citem-se: Decreto 113/2020 de Minas Gerais e Recomendação da Secretaria de Estado de Saúde (COES Minas Covid-19); Decreto 40.509/2020 do Distrito Federal; Decreto 9.637/2020 de Goiás.

Ante o cenário acima relatado, não há dúvidas de que, para empresas e estabelecimentos que continuam funcionando em Uberlândia-MG (serviços essenciais, em sua esmagadora maioria), há necessidade de minimização dos riscos aos indivíduos/ trabalhadores, em sintonia com o previsto no art. 3º, § 7º, do Decreto nº 10.282/2020, nos Decretos Estaduais supracitados, bem como no art. 157 da CLT, totalmente aplicável ao caso em análise.

Em convergência com o disposto acima, a previsão contida no artigo 483, "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da CLT c/c artigo 149, *caput*, do CP c/c artigo 6º, § 3º, da Lei 8.080/90 c/c Convenção 148, da OIT c/c artigo 16, da Convenção 155, da OIT c/c artigos 1 e 5, da Convenção 161, da OIT c/c artigos III, V, VII, VIII, XXIII, XXV, da Declaração Universal dos Direitos Humanos c/c princípios da Força Normativa e da Máxima Eficácia e Efetividade da Constituição, da Vedação do Retrocesso Social (artigos 2º e 29, do Pacto de São José da Costa Rica c/c artigo 5º, §§ 1º e 2º, da CRFB), da Condição Mais Benéfica à Pessoa Humana Trabalhadora, da Razoabilidade e da Boa-fé Objetiva, e demais pertinentes.

Não se questiona a importância das atividades das empresas de call center e afins, já que tais empresas são responsáveis pelo atendimento telefônico/telemático de bancos, empresas de telecomunicações, de saúde e de utilidade pública (dentre outros), nem tampouco que a população, mesmo em estágio de isolamento social, demanda sobremaneira os serviços prestados por tais empresas.

Não obstante, não há como se negar que os trabalhadores das empresas de call center e semelhantes, dadas as características e dinâmicas laborais, se compelidos a trabalhar presencialmente nas instalações das empresas, sem a adoção de quaisquer medidas preventivas /restritivas, estão sujeitos a sérios riscos de contaminação pelo COVID-19.

Presente, portanto, e de forma incontestável, o perigo do dano.

A situação, portanto, exige a manutenção da prestação de serviço caracterizado como essencial, compatibilizando-a com a redução do risco de contágio dos trabalhadores e objetivando, *ultima ratio*, a preservação integral de sua saúde.

Diante do exposto, presentes os requisitos do art. 300, do CPC, **concedo PARCIALMENTE** e em **caráter liminar**, a **TUTELA DE URGÊNCIA REQUERIDA**, para determinar a todas as empresas de call center, telemarketing e afins representadas pelo sindicato patronal (SINDHART) que cumpram as seguintes obrigações, **no prazo de 3 (três) dias**:

a) **redução do número de trabalhadores presenciais**, por turno, em no mínimo **30% (trinta por cento)**, tendo por referência a quantidade atual, e sem prejuízo da remuneração, pelo período inicial de 20 (vinte) dias. Para tanto, cada empresa deverá:

a.1) **priorizar trabalho remoto/ home office**, principalmente para os trabalhadores incluídos no grupo de risco (maiores de 60 anos, gestantes ou portadores de doenças crônicas, tais como, hipertensão, diabetes, insuficiência cardíaca, doenças autoimunes ou doenças respiratórias que possam sofrer complicações severas na hipótese de contaminação com o vírus);

a.2) **afastar imediatamente** os trabalhadores incluídos no grupo de risco (para os quais não foi possível a implantação do trabalho remoto/ home office), sem prejuízo de sua remuneração;

a.3) Se as medidas acima (a.1 e a.2) forem insuficientes, **reduzir o número de trabalhadores presenciais, por turno, até atingir o percentual mínimo de 30%**, acima fixado.

b) observância da **distância mínima de 02 (dois metros)** entre os trabalhadores que continuarem trabalhando presencialmente, considerados seus postos de trabalho/atendimento;

c) fornecimento de kits individuais/EPI's que minimizem o risco de contágio (álcool em gel – 70% para uso individual, máscaras e luvas);

d) vedação ao compartilhamento de equipamentos de trabalho (fones, microfones, headsets, teclados, mouses, dentre outros);

e) higienização do local/ postos/ instrumentos de trabalho, antes do início das atividades, na troca de turnos e ao final do expediente;

f) manutenção do ambiente de trabalho limpo e arejado;

g) divulgação, em locais de grande visibilidade e circulação, de medidas educativas de higienização respiratória e das mãos (cuidados ao tossir e espirrar; evitar colocar as mãos nas bocas e olhos quando não corretamente lavadas/ desinfetadas; utilização de lenços de papel e seu correto descarte, dentre outras);

h) monitoramento dos empregados e **imediato afastamento** daquele que apresentar sintomas da doença, sem prejuízo do salário.

Para viabilizar o cumprimento das obrigações acima impostas, as partes poderão negociar a compensação dos dias eventualmente não trabalhados e, ainda, se valer das medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e de preservação do emprego instituídas pela MP nº 927/2020, naquilo em que compatível com a CRFB.

Indefiro, por ora, os demais pedidos.

Cientifiquem-se as partes da presente decisão, com urgência, por mandado.

O sindicato patronal deverá comunicar formalmente todas as empresas por ele representadas, sobre o teor desta decisão, no **prazo de 24 horas**, contado a partir do recebimento do mandado. Após, deverá juntar a comprovação respectiva nos autos.

As empresas representadas terão, então, **03 (três) dias para o cumprimento das determinações/ obrigações** acima fixadas.

Fixo, em caso de descumprimento das obrigações acima impostas, a multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por violação e empregado atingido, até o limite de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), reversível para entidade assistencial/ beneficente do ramo da saúde a ser oportunamente indicada, sem prejuízo das consequências legais pela desobediência à decisão judicial.

Fica designada **audiência INICIAL para o dia 15/06/2020, às 09h10min**, sob as penas da Lei.

Dê-se ciência da presente decisão ao MPT.

Nada mais.

UBERLANDIA/MG, 27 de março de 2020.

MARCO AURELIO FERREIRA CLIMACO DOS SANTOS
Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho

