



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Mandado de Segurança Coletivo 0080110-68.2020.5.07.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/04/2020

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

IMPETRANTE: SINDICATO DOS TRAB NO SERV PUBLICO FEDERAL DO EST DO
CEARASINTSEF

ADVOGADO: JOYCE RANGEL TORRES

IMPETRADO: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSEH

ADVOGADO: GERMANO ANDRADE MARQUES

IMPETRADO: JUIZ DA 17ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO

Gab. Des. José Antonio Parente da Silva

MSCol 0080110-68.2020.5.07.0000

IMPETRANTE: SINDICATO DOS TRAB NO SERV PUBLICO FEDERAL DO EST DO CEARASINTSEF

IMPETRADO: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSERH, JUIZ DA 17ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA

DECISÃO

- Relatório

Cuida-se de Mandado de Segurança impetrado por SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO ESTADO DO CEARÁ- SINTSEF/CE em face de ato do Juiz da 17ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE, exarado no bojo da **ACC 0000253-19.2020.5.07.0017**, em que reconsiderou tutela antecipada anteriormente concedida em favor da entidade sindical.

O sindicato impetrante aduz, sinteticamente, que o ato vergastado feriu seu direito líquido e certo de garantir o afastamento do trabalho presencial de profissionais da área de saúde, que se encontram em situação de risco frente a pandemia de COVID-19. Eis excertos dos argumentos catalogados na petição inicial, "verbis":

"A impetrante ajuizou ação coletiva buscando afastar o grupo de risco ou, seja aqueles trabalhadores vulneráveis bem como aquelas trabalhadoras que possuam filhos com doenças graves para resguardar a saúde e principalmente a vida, conforme a Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, emitida pelo Ministério da Economia, que em seu artigo 4º-B assim dispõe:

[...]

Com efeito, o Juízo de origem entendeu de início por conceder a tutela requerida pela impetrante de obrigar a reclamada afastar os trabalhadores do grupo de risco e trabalhadores com filhos em situação de vulnerabilidade independente do trabalhador se da área assistencial ou administrativa, sob pena de aplicação de multa diária a ser deferida por este Juízo nos seguintes termos:

[...]

Irresignada, a empresa apresentou pedido de reconsideração fundamentando que a Instrução Normativa 21 emitida pelo Ministério da Economia teria sido alterada pela Instrução Normativa N 27 e que o afastamento dos trabalhadores dos serviços essenciais ficariam a cargo das empresa.

O douto juiz entendeu por bem acatar em parte o pedido de Reconsideração da reclamada entendeu revogou em parte a liminar concedida anteriormente mantendo o afastamento apenas para trabalhadores com filhos vulneráveis.

[...]

O sindicato requereu nova reapreciação da liminar em virtude dos trabalhadores da área assistencial da empresa estarem correndo risco de vida por laborem em local insalubre grau máximo, inclusive os que realizam trabalho administrativo e mesmo assim teve nova negativa.

[...]

Colenda turma, no meio da PANDEMIA DE CORONAVÍRUS a empresa não pode permitir que seus trabalhadores que compõe o grupo de risco INCONTROVERSAMENTE INSALUBRE EM GRAU MÁXIMO VENHAM À EXPOR AO RISCO DE MORTE SEUS EMPREGADOS. Em sede de liminar o juiz de primeiro grau só assegurou o afastamento de trabalhadores que tenham filhos em situação de doença grave ou seja em vulnerabilidade busca-se o amparo também aos trabalhadores que pertencem ao grupo de risco que ao ser expostos ao coronavírus podem vir a óbito.

[...]

OS obreiros correm sérios riscos de vida continuar laborando em local insalubre, tendo em vista que tem trabalhadores portadores de HIV, asmáticos graves e hipertensos laborando diretamente com pacientes portadores de COVID-19.

[...]

A recente Instrução Normativa 27-Ministério da Economia fez alterações ao ato anterior (IN-21) mediante a inclusão no art. 4º-B, de disposição atinente aos serviços essenciais para facultar '(§ 5º) ... ao órgão da entidade estabelecer critérios e procedimentos específicos para definição da necessidade de afastamento ou autorização para trabalho remoto do servidor ou empregado público nas hipóteses previstas nas alíneas 'b' e 'd' do inciso I e no inciso II do caput' (do mesmo art. 4º que teve alteração para incluir outras situações de doença como sinais e sintomas gripais). Daí, seguiu-se o ato interno da EBSERH por sua Diretoria de Gestão de Pessoas que, após relacionar os vulneráveis estabelecendo para trabalhadores e servidores eles o trabalho remoto (art. 6º), deu um enfoque diametralmente oposto ao tratar dos servidores da área médica, enfermagem, assistencial, saúde ocupacional e segurança do trabalho, estabelecendo no art. 7º a regra de sua exclusão dessa forma de trabalho e, para os servidores e trabalhadores vulneráveis das mesmas categorias, referidos no § 1º do mesmo artigo, previu sua realocação para outras atividades não relacionadas à triagem e ao tratamento direto de pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19 e, no § 2º, estabeleceu a possibilidade de, em caráter excepcional, ser dada autorização para tais servidores, de execução de trabalho remoto.

Dessa forma, o trabalho remoto foi excluído para os trabalhadores da saúde, incluídos aqueles definidos como vulneráveis. Todos ficaram sujeitos ao trabalho presencial.

Adianta-se que o parágrafo 2º do mesmo artigo 7º deixa de atender aos requisitos de equidade, igualdade e proporcionalidade, pois mediante o uso de termos vagos em que confere a autorização a Superintendente, abre exceção e eventual desequilíbrio entre pessoas com a mesma vulnerabilidade, porquanto o dispositivo não tem indicação de modo objetivo, sobre quais seriam os casos excepcionais a autorizar que esses servidores executassem trabalho remoto.

Apesar de o risco à saúde, e seu enfrentamento, integrar a natureza de grande rol das atividades médicas e de esses profissionais, e demais atuantes nos cuidados de saúde, terem graves responsabilidades para atuar em prol da saúde da população, tem-se a questão sob a dualidade entre o profissional e a pessoa humana 'que anseia por segurança' no mundo de risco e temor acentuados por esta pandemia. Embora tais profissionais sejam detentores de conhecimentos adequados e assim capacitados a prestar os serviços tão demandados nesta calamidade cabe ser sopesado que eles igualmente são titulares do direito à saúde, ao cuidado e, assim, se é razoável que estejam na linha de frente quando saudáveis, importa ponderar a situação dos mesmos profissionais quando estão em condições de vulnerabilidade divulgada pelos órgãos acreditados de saúde (OMS).

A questão proposta se reveste de grande complexidade, pois se desenvolve em complexo de direitos fundamentais: saúde (artigos 6º e 196 da CRFB) e interesse coletivo e particular da empresa de saúde – EBSERH (art. 5º, XXII, CRFB). O equilíbrio entre eles, em face da disposição da norma interna da empresa (pois não decorre especificamente da IN-27, Ministério da Economia que apenas facultou, em disposição atinente aos serviços essenciais, que o órgão ou entidade estabelecesse critérios e procedimentos específicos para definição da necessidade de afastamento ou autorização para trabalho remoto do servidor ou empregado público vulnerável) é delicado e presidido pelo valor da solidariedade, enunciado na Constituição.

Essa solidariedade que decorre da interdependência entre as pessoas na sociedade e constitui direito de terceira geração, de titularidade coletiva ou difusa, também está intimamente vinculado à proteção da vida. A Constituição da República afirma o direito à saúde (art. 6º), e, nos artigos 196 e 197, enuncia normas definidoras desse direito como direito de todos e dever do Estado e com a imposição aos poderes públicos de tarefas que visem à redução do risco de doença. É, precisamente, nessa esfera que se trava o debate sobre a observância do princípio da proporcionalidade.

Pois bem, embora fora concedido o poder de organização do trabalho remoto aos serviços essenciais a normativa não isentou nenhum órgão ou mesmo empresa pública de resguardar a saúde e principalmente a vida de seus trabalhadores direitos nos artigos positivados na Constituição Federal de 1988 como direito fundamental, conforme estabelecido nos arts. 6º e 196 a 200. Portanto conforme será demonstrado a seguir a empresa está levianamente colocando em risco a vida de seus trabalhadores."

Após suas considerações, a parte impetrante busca a concessão de medida liminar, em sede de mandado de segurança, nos termos abaixo:

"A. O DEFERIMENTO DO PEDIDO LIMINAR inaudita altera pars afim de que seja obrigada a reclamada afastando da atividade TODOS, sem distinção, que estejam classificados como (imunossuprimido ou acometido por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave), bem como as gestantes ou lactantes e por fim manutenção do afastamento das empregadas mães que tenham filhos dependentes que possuam alguma enfermidade que os coloquem no grupo de Risco."

A parte impetrante acostou documentos à inicial.

Breve relato, passo ao exame da liminar requerida.

- Fundamentação

1. DO CABIMENTO DO MANDADO DE SEGURANÇA

Em um exame inicial da ação proposta, tem-se por cabível o mandado de segurança impetrado em Segundo Grau contra decisão judicial que **indeferiu tutela de urgência** requerida pela parte impetrante, consoante Súmula nº 414, II, do TST, que vaticina:

"SUM-414. MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA. (nova redação em decorrência do CPC de 2015) Res. 217 de 17.04.2017.

I – A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

*II – No caso de a **tutela provisória** haver sido **concedida ou indeferida** antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da **inexistência de recurso próprio**.*

III – A superveniência da sentença, nos autos originários, faz perder o objeto do mandado de segurança que impugnava a concessão ou o indeferimento da tutela provisória.' (destacamos)

Nesse contexto, resta cabível o presente *Writ*.

2. DO REQUERIMENTO LIMINAR

O pedido liminar reside na concessão de efeito suspensivo ativo do ato coator, para que seja **defevida tutela de urgência** no sentido de **afastar do trabalho presencial**, mantido o labor remoto, das pessoas classificadas como imunossuprimidos ou acometido por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave, bem como as gestantes ou lactantes e, por fim, a manutenção

do afastamento das empregadas mães que tenham filhos dependentes que possuam alguma enfermidade que os coloquem no grupo de risco. Tudo em decorrência da pandemia de COVID-19.

Analisa-se.

Com efeito, a primeira decisão proferida na ACC 0000253-19.2020.5.07.0017 concedeu a tutela provisória sob os seguintes fundamentos, "ipsis litteris":

"Trata-se de requerimento de concessão de TUTELA DE URGÊNCIA (artigo 300/NCPD, formulado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO ESTADO DO CEARÁ – SINTSEF/CE, em Ação Coletiva de Trabalho ajuizada em face de EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES – EBSEH, bem qualificada na peça inicial, buscando (fl. 22) o cumprimento pela reclamada do disposto na Instrução Normativa nº 21 do Ministério da Economia, de 16/03/2020, afastando da atividade todos os empregados classificados como imunossuprimidos ou acometidos por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave, bem como as empregadas mães que tenham filhos dependentes que possuam qualquer das deficiências incluídas no grupo de risco, como é o caso da citada enfermeira Sra. Lívia Parente Nóbrega Rangel que possui 2 (duas) filhas em grande estado de vulnerabilidade.

Após análise dos autos de forma objetiva, observa-se que assiste razão à parte demandante, mantidos os cuidados necessários.

Frise-se que, independentemente de futuros esclarecimentos prestados pela parte demandada, o perigo da demora observado no presente caso atrai a necessidade de concessão da medida, sob pena da ocorrência de danos irreversíveis aos empregados – e seus dependentes – em condição de risco.

Ademais, o pedido se baseia em ato normativo expedido pelo Governo Federal, por meio do Ministério da Economia (Instrução Normativa nº 21/2020), o que dá à presente decisão o suporte jurídico necessário.

Entendo, pois, bastante o acima exposto para o deferimento do pleito, nos termos do artigo 300 do CPC/2015, devendo a reclamada acatar o trabalho remoto de seus empregados – inclusive o da Sra. Nívea Parente Nóbrega Rangel (mencionada na inicial de forma específica) – enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do CORONAVÍRUS (COVID-19), DESDE QUE:

A) apresentadas as autodeclarações respectivas (artigo 8º, § 3º, da IN 18/2020 da reclamada – fl. 37), acompanhadas de atestados emitidos por profissionais médicos no sentido de que os (as) respectivos (as) filhos (as) se encontram acometidos (as) de doenças crônicas (estado de vulnerabilidade);

B) Trabalho Remoto também a todos aqueles empregados públicos constantes do Grupo de Risco (também atestados médicos oficiais acompanhadas de autodeclarações);

C) atribuo multa diária equivalente a R\$3.000,00 (três mil reais), sem prejuízo das demais cominações legais."

Já em segunda decisão, proferida naqueles autos originários, o Juiz do Trabalho, após exame do pedido de reconsideração formulado pela empresa reclamada, e tomado por base a Lei nº 13.979 /2020, o Decreto nº 10.282/2020, a Instrução Normativa nº 27/2020, do Ministério da Economia, bem como a Instrução Normativa-SEI nº 2/2020 da EBSEH, revogou a primeira. O Juiz do Trabalho compreendeu que a Instrução Normativa nº 27/2020, do Ministério da Economia, possibilitou o trabalho remoto a fim de amenizar os riscos e danos aos profissionais envolvidos e que facultou ao órgão ou entidade estabelecer critérios e procedimentos específicos para definição da necessidade de afastamento ou autorização para trabalho remoto do servidor ou empregado público. Com isso, no seu entender, o normativo interno da EBSEH estabeleceu medidas e condições razoáveis para o enfrentamento do momento crítico atual.

Do arcabouço normativo pátrio, que passou a reger a excepcional situação vivenciada em escala global pelo contágio do coronavírus (COVID-19), tem-se que a Lei nº 13.979/2020 disciplinou de forma ampla o combate à pandemia, bem como o Decreto Presidencial nº 10.282/2020 estabeleceu os serviços médicos e hospitalares como essenciais na luta contra a doença, "verbis":

"Lei nº 13.979/2020, Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019."

"Decreto nº 10.282/2020. Art. 3º As medidas previstas na Lei nº 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º. § 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

I - assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares;"

Disciplinando as medidas preventivas no âmbito da administração pública federal, o Ministério da Economia editou as Instruções Normativas nº 19, 21 e 27, todas de 2020, aplicáveis de forma horizontal, a nosso ver, aos órgãos e pessoas jurídicas integrantes da administração direta e indireta, de modo a abranger, inclusive, os trabalhadores vinculados à EBSERH, empresa pública federal.

A IN nº 21/2020 acresceu o art. 4º-B à IN nº 19/2020, em que previu que os trabalhadores (servidores e empregados públicos, o que evidencia a abrangência da administração indireta) com 60 ou mais anos de idade; imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação e servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes deveriam executar remotamente suas atividades durante a pandemia. Veja:

"Art. 4º-B Deverão executar suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19):

I - os servidores e empregados públicos:

a) com sessenta anos ou mais;

b) imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; e

c) responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação; e

II - as servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes."

Todavia, ao efetuar nova alteração na IN nº 19/2020, o Ministério da Economia editou a IN nº 27 /2020, em que inserido um §5º ao art. 4º-B da IN nº 19/2020, facultando ao órgão ou entidade estabelecer critérios e procedimentos específicos para definição da necessidade de afastamento ou autorização para trabalho remoto do servidor ou empregado público, a saber:

"Art. 1º A Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

'4º-B

I -

.....

b) com imunodeficiências ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, relacionadas em ato do Ministério Saúde;

.....

d) que apresentem sinais e sintomas gripais, enquanto perdurar essa condição.

.....

§2º-A A comprovação da condição de que trata a alínea "d" do inciso I ocorrerá mediante autodeclaração, na forma do Anexo IV, encaminhada para o e-mail institucional da chefia imediata.

.....

§5º Nas hipóteses de serviços essenciais de que trata o art. 3º do Decreto nº 10.282, de 26 de março de 2020, fica facultado ao órgão ou entidade estabelecer critérios e procedimentos específicos para definição da necessidade de afastamento ou autorização para trabalho remoto do servidor ou empregado público nas hipóteses previstas nas alíneas "b" e "d" do inciso I e no inciso II do caput. (NR)"

E a EBSERH editou regramento interno, consubstanciado na Instrução Normativa -SEI nº 2 /2020, através do qual proibiu o afastamento, para trabalho remoto, dos profissionais de enfermagem, área médica, assistencial e saúde ocupacional e segurança do trabalho, bem como não tornou impositivo, mas facultativo, o afastamento dos demais profissionais, ainda que em condição de vulnerabilidade frente ao COVID-19, conforme seus arts. 6º e 7º, que vaticinam:

*"Art. 6º Os servidores e empregados públicos **poderão** executar suas atividades remotamente, nos seguintes casos:*

[...]

*Art. 7º O trabalho remoto previsto no art. 6º **não se aplica** aos servidores e empregados públicos nas áreas de enfermagem, médica, assistencial e saúde ocupacional e segurança do trabalho.*

*§1º Os servidores e empregados públicos nas áreas de enfermagem, médica e assistencial, considerados vulneráveis **poderão** ser realocados para outras atividades não relacionadas à triagem e ao tratamento direto de pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19.' (destacamos)*

E o art. 8º do referido normativo ainda deixou a cargo discricionário da diretoria/superintendência da empresa o afastamento, ou não, de vulneráveis ocupantes de cargos de confiança, indo de encontro às recomendações internacionais sobre a doença, "verbis":

"Art. 8º O trabalho remoto previsto no art. 6º não se aplica aos ocupantes de funções gratificadas ou cargos comissionados, salvo nos casos da área administrativa, quando autorizado pelos Diretores das respectivas áreas, na Sede, ou pelos Superintentes, nas Filiais, e desde que não haja prejuízo às atividades essenciais."

Ora, ainda que considerada a IN nº 27/2020, que facultou à empresa pública eleger seus próprios critérios acerca da atuação de seu quadro de pessoal frente à COVID-19, não se pode

olvidar de princípios constitucionais, hierarquicamente superiores, bem como de fatos públicos e notórios acerca da propagação e efeitos do vírus nos grupos considerados vulneráveis, além da própria intenção da IN nº 19/2020, que buscou, a princípio, proteger essas pessoas e depois findou por delegar essa incumbência diretamente às empresas, o que não significa, a nosso sentir, que elas poderiam dispor de modo diferente do originalmente elencado, obrigando o trabalho presencial daqueles profissionais que integram grupo de risco.

E mais, há notório conflito entre os arts. 6º e 7º da IN nº 2/2020 da EBSERH, em que trata de modo diferente, sem qualquer razoabilidade, várias classes de profissionais de seu quadro, sem uma justificativa razoável. Não se demonstrou de forma concreta qual o impeditivo de se afastar os empregados que se encontra em situação de risco, como idosos.

Além de eleger cláusula **meramente potestativa** ao estabelecer que "poderão" e não "deverão" ser colocados em trabalho remoto ou realocados em outras áreas fora do contato com pessoas suspeitas ou contaminadas com o coronavírus.

A Constituição Federal elegeu o direito à vida (que pressupõe saúde) como direito fundamental, além da saúde como direito social e do trabalhador, nos termos dos arts. 5º, caput, 6º, caput e 7º, XXII, "verbis":

"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;"

No título que trata da ordem social, novamente o legislador constituinte elevou a saúde como direito de todos e dever do Estado, razão pela qual não se pode compactuar com o regramento da EBSERH que impõe aos seus empregados mais vulneráveis risco pessoal acentuando de sua saúde, inclusive com maior possibilidade de mortalidade. Eis o que dispõem os arts. 196 e 197 da Carta Magna:

*"Art. 196. A **saúde** é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.*

*Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de **saúde**, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado." (destacamos)*

Sem falar no primado da dignidade da pessoa humana, destacado logo no art. 1º, III, da Constituição Federal, que resta malferido ao obrigar profissionais com estado de saúde mais debilitado a permanecer na zona de frente de unidades hospitalares geridas pela EBSEH, como Hospital Walter Cantídio e Maternidade Escola.

Cediço, a partir de ampla divulgação da imprensa nacional, que a transmissão do COVID-19 ocorre, inclusive, na fase assintomática da doença, pelo que a Organização Mundial da Saúde – OMS orienta no sentido do isolamento social, justamente por não se conseguir identificar, imediatamente, quem se encontra contaminado. Dito isso, tem-se que o afastamento dos profissionais, que se encontram na zona de risco, do atendimento a casos suspeitos e confirmados do COVID-19, mas mantidos em outras áreas da unidade hospitalar, de forma presencial, os coloca igualmente em contato com inúmeros outros pacientes que podem ser transmissores da moléstia, cujo perigo é igualmente iminente. **A única forma de preservá-los e o afastamento físico do local de trabalho.**

Observe-se, ademais, que a disposição do normativo da EBSEH tem elevado grau de subjetividade, pois não especifica como seria feita a realocação desses empregados, ou seja, os locais em que se daria, especialidades, ou até mesmo se seria para o âmbito da clínica geral, sem falar em jornadas e plantões. Um quadro objetivo demanda tal exposição para fornecer segurança jurídica em face do risco à saúde dos profissionais vulneráveis à COVID-19.

Calha transcrever, ainda, corroborando o posicionamento ora adotado, excerto da decisão proferida pelo Desembargador Gustavo Borges da Costa, nos autos do MSCiv 000090-03.2020.5.21.0000, "ipsis litteris"

"Conforme Dworkin, os bens e interesses são classificados pelo seu valor instrumental (utilidade), pelo seu valor subjetivo (valor para dado sujeito) e valor intrínseco (valor em si mesmo). No caso, a saúde é bem que tem valor intrínseco. Em seguida, sob o enfoque da ponderação, tem-se o cotejo entre saúde coletiva (pandemia e exigência de trabalho de todos) e saúde individual (condição de vulnerabilidade de alguns profissionais da saúde) e a indagação sobre a adequação e necessidade, que se configura, respectivamente, pelo esforço de todos no trabalho na saúde e pela indagação de outro meio que não afete, ou afete menos, os profissionais de saúde vulneráveis ao coronavírus. Ora, as atividades presenciais, que lhes incumbiria, seriam realizadas em hospitais acarretando o deslocamento de tais pessoas, enquanto a permanência em casa, isto é, a quarentena tem sido reiteradamente apregoada como conduta a ser adotada, e ainda o isolamento social. Ora, no último aspecto do princípio da proporcionalidade, a intensidade da intervenção sobre o direito à saúde seria elevada quanto a esses profissionais. Somente a redução dessa intensidade de intervenção, estabelecida em disposição clara, precisa e objetiva, considerando os que estão incluídos no grupo de risco do coronavírus (COVID-19), por idade, imunossuprimidos ou acometido por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave, gestantes ou lactantes de crianças até 1 (um) ano de idade, poderia lhes impor o trabalho presencial e isso somente pode decorrer do estabelecimento da proteção possível para eles na situação calamitosa existente de modo a contrabalançar o risco eventual. Isto não se encontra na norma EBSEH trazida para lastrear o pedido de revisão da liminar parcial, pois a questão não reside na forma ou defeito formal do ato anterior, mas no conteúdo, em sua substância no tratamento da situação de grupo especial, o que não está revisto e preenchido de modo a fazer insubsistente a prestação de trabalho de forma remota para os profissionais da saúde em situação de vulnerabilidade especial ac vírus."

A empresa, outrossim, deixou de demonstrar, como visto nos documentos carreados aos autos, o prejuízo evidente em caso de afastamento dos trabalhadores mais vulneráveis da zona de

trabalho presencial, realocando-os em trabalho remoto, cujo labor pode ser suprido pelos demais profissionais de seu quadro de pessoal.

Pelo contrário, consta dos autos o Edital nº 01, de 1º de abril de 2020, da EBSEERH, em que abre processo seletivo emergencial para contratar cerca de 6.000 (seis mil) profissionais para atuarem junto aos hospitais que administra.

Sem falar que referido edital consigna, como requisito para participação do candidato no processo seletivo emergencial, "**não fazer parte do grupo listado no item 03 deste Edital**". E o item 3 relaciona, justamente, o rol de vulneráveis.

É uma grande contradição e mostra a falta de razoabilidade nos critérios adotados pela empresa, uma vez que veda a contratação de trabalhadores vulneráveis, por saber dos riscos que rondam essas pessoas, caso venham a contrair a COVID-19, mas insiste na manutenção do labor presencial de seu quadro já existente, ainda que verificada situação que aconselhe o seu afastamento.

Chega-se à ilação ser imperativo o afastamento do trabalho presencial desses profissionais, não como discricionariedade da administração da empresa, e sim obrigação por questões de proteção da saúde.

Compreende-se, pois, presente motivo relevante a impulsionar a concessão parcial da medida liminar, bem como a necessidade da imediata atuação judicial, sob risco de ineficácia da medida final, nos termos do art. 7º, III, da Lei nº 12.016/2009:

"Art. 7º Ao despachar a inicial, o juiz ordenará:

[...]

III - que se suspenda o ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso seja finalmente deferida, sendo facultado exigir do impetrante caução, fiança ou depósito, com o objetivo de assegurar o ressarcimento à pessoa jurídica."

- Conclusão

ISTO POSTO, DEFIRO parcialmente a liminar para determinar que a reclamada acate o **trabalho remoto** de seus empregados – inclusive o da Sra. Nívea Parente Nóbrega Rangel – enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do CORONAVÍRUS (COVID-19), **DESDE QUE:**

A) apresentadas as autodeclarações respectivas (artigo 6º, § 4º, da IN 2/2020 da reclamada), acompanhadas de atestados emitidos por profissionais médicos no sentido de que os (as) respectivos (as) filhos (as) se encontram acometidos (as) de doenças crônicas (estado de vulnerabilidade);

B) Trabalho Remoto também a todos aqueles empregados públicos constantes do Grupo de Risco (também atestados médicos oficiais acompanhadas de autodeclarações);

C) Observar procedimento sumário para apuração do grupo de vulneráveis previstos nesta decisão, bem como se já há nos assentamentos funcionais dados que dispensem a adoção deste procedimento sumário (atestado médico / autodeclaração);

C) atribuo multa diária equivalente a R\$3.000,00 (três mil reais), sem prejuízo das demais cominações legais, em caso de descumprimento desta liminar.

Intime-se a parte impetrante.

Cite-se a empresa EBSEHR, por mandado urgente, para cumprimento desta decisão, bem assim para, querendo, apresentar defesa no prazo de 10 (dez) dias.

Oficie-se ao Juízo impetrado da presente decisão, bem como para prestar informações no prazo de 10 (dez) dias (art. 7º, I, da Lei nº 12.016/2009).

Empós a colheita de informações e defesa, ou decorrido in albis seu prazo, remetam-se os autos ao MPT para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, de acordo com disciplina do art. 12 da Lei nº 12.016/2009.

FORTALEZA/CE, 10 de abril de 2020.

JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA
Desembargador(a) do Trabalho

