



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

## **Ação Civil Pública Cível 0000266-21.2020.5.19.0005**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 12/04/2020

**Valor da causa:** R\$ 5.000,00

**Partes:**

**AUTOR:** SINDICATO DOS ENFERMEIROS DE ALAGOAS

**ADVOGADO:** CASSIO FARIA ANDRADE

**RÉU:** ESTADO DE ALAGOAS

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

5ª Vara do Trabalho de Maceió

ACPCiv 0000266-21.2020.5.19.0005

AUTOR: SINDICATO DOS ENFERMEIROS DE ALAGOAS

RÉU: ESTADO DE ALAGOAS, MUNICIPIO DE MACEIO, ASSOCIACAO DOS MUNICIPIOS ALAGOANOS, SINDICATO DOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DO EST DE AL

## TUTELA DE URGÊNCIA

Vistos etc.

### 1 – DA SÍNTESE PROCESSUAL

**SINDICATO DOS ENFERMEIROS DE ALAGOAS** propôs Ação Civil Pública em face de **ESTADO DE ALAGOAS** pretendendo a concessão de tutela de urgência para aplicação pelo réu do disposto na nova redação do art. 394-A da CLT, nos termos da ADI 5938/DF, segundo o qual as trabalhadoras gestantes e lactantes devem ser afastadas das funções ou locais insalubres, sem prejuízo da remuneração, inclusive do respectivo adicional, passando a desempenhar suas atividades em local adequado à sua condição. Justifica, ainda, a urgência da medida em razão da pandemia provocada pelo coronavírus, o que submete tais profissionais a extremo risco.

Ciente do impacto da medida requerida nos mais diversos aspectos, notadamente em vista da possibilidade de conflito entre o interesse das trabalhadoras gestantes e lactantes e o serviço público da saúde, este Juízo determinou a realização de audiência para tentativa de conciliação (ID 2d077d0) objetivando uma solução construída pelas próprias partes, o que infelizmente não foi possível, consoante registrado na ata de audiência de ID f0b921f, realizada de forma presencial e excepcional na sede deste Juízo.

Insta frisar que o Estado de Alagoas, tão logo intimado da audiência acima referida, manifestou-se nos autos (ID 79f2ff6), apresentando seus argumentos quanto ao pedido de tutela de urgência, os quais serão apreciados nesta decisão.

Fica de logo registrado que nos moldes da ata de audiência de ID f0b921f o sindicato autor desistiu da ação em relação aos litisconsortes elencados na petição inicial, de sorte que a presente ação somente tem seguimento com o Estado de Alagoas no polo passivo, de modo ratifico a extinção do feito sem resolução do mérito em relação MUNICIPIO DE MACEIÓ, da

ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS ALAGOANOS e do SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE ALAGOAS.

## 2 – DA COMPETÊNCIA MATERIAL

Argui o Estado de Alagoas que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar a postulação dos sindicato autor haja vista que as servidoras substituídas possuem relação de natureza estatutária, não regidas pelo regime celetista, invocando o posicionamento do Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395 e defendendo a competência da Justiça Estadual Comum.

Destacou, ademais, que até mesmo no caso das contratações temporárias, sem prévia submissão a concurso público, as relações com os servidores são regidas por seu regime jurídico único, nos termos das Leis Estaduais nº6.018/1998, 6.946/2008 e 7.966/2018, o que, no seu olhar, afastaria também a competência desta justiça especializada.

Por fim, argumenta que a jurisprudência no âmbito da Justiça do Trabalho tem se manifestado quanto à sua incompetência material no que toca ao pedido insalubridade, entendendo que a demanda é de natureza administrativa e requerendo o encaminhamento do feito à Justiça do Estado.

Passo ao exame.

Com efeito, este juízo tem pleno conhecimento do posicionamento vinculante do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº3.395, *in verbis*:

*“INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos de competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.” (ADI nº3.395 – MC, STF, Relação. Ministro Cezar Peluso, public. DECISÃO JUDICIAL de 10.11.2006).*

Em paralelo à decisão acima, a Corte Suprema do Poder Judiciário editou a Súmula 736, que permanece vigente e dispõe:

*“Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”*

Ora, o deslinde da questão em tela exige um aprofundamento sobre qual a extensão da Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal, de forma a identificar se existe limitação da competência

material da Justiça do Trabalho em vista da natureza do vínculo de trabalho estatutário do ente público réu e as enfermeiras substituídas, neste particular, a própria Corte Suprema já se posicionou:

*“EMENTA: CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ac decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto. (Rcl. 3303, Rel. Ministro Ayres Britto, Plenário, Dje 16.05.2008).*

O Supremo Tribunal Federal ratificou o entendimento da decisão acima mais recentemente, veja-se:

*“EMENTA: RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT). 2. Agravo regimental desprovido.” (Rcl20.744 AgR, Rel. Min. Roberto Barroso, 1ª T, j. 2-2-2016, DJE 34 de 24-2-2016).*

Na mesma linha das decisões, confira-se o recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

*“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO EM FACE DO DISTRITO FEDERAL. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nesta fase processual, encontra-se em discussão qual seria o Órgão jurisdicional competente para julgar ação civil pública tendo como objeto a tutela do meio ambiente do trabalho, por meio da qual se busca dar efetividade ao comando do art. 225 da Constituição Federal. A presente ação tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Distrito Federal, das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho - o que configura direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que a natureza do vínculo empregatício firmado entre o ente público e o trabalhador, no caso concreto, não tem relevância para alterar a competência para julgar esta lide, haja vista que a tutela do meio ambiente do trabalho deve se dar de forma efetiva e adequada quer se trate de servidor público estatutário, quer envolva empregados celetistas - de modo que o bem jurídico que se busca*

proteger se encontra diretamente relacionado à competência da Justiça do Trabalho, subsumindo-se às hipóteses previstas no art. 114, I, da Constituição Federal . Ressalte-se ser comum que, no mesmo ambiente laboral dos Órgãos públicos, convivam pessoas ligadas à Administração Pública por diferentes vínculos: servidores públicos estatutários, empregados públicos regidos pela CLT, servidores contratados por tempo determinado (Lei 8.745/93), trabalhadores prestadores de serviços terceirizados e estagiários. Nesse contexto, como as condições de segurança, saúde e higiene de trabalho afetam a todos os trabalhadores indistintamente, seria inviável definir a competência para apreciar ações como esta, tendo como fundamento determinante a condição jurídica individual de cada trabalhador dentro da Administração Pública. Cuida-se, dessarte, de situação distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorreu da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Destaque-se, inclusive, que o entendimento jurisprudencial do STF acerca da matéria em discussão demonstra que a limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão daquela Corte na ADI 3395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula 736 do STF , segundo a qual " Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores " . Portanto, insere-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho , em face de ente público , para todos os trabalhadores, independente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários. Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-2330-22.2012.5.10.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 14/02/2020)."(original sem destaques)

Como se colhe dos julgados acima, há de se realizar o *distinguish* entre o que preconiza a ADI 3.395 que versa sobre o exame da relação de trabalho entre os entes públicos e seus servidores estatutários – o que inquestionavelmente é matéria afeta à Justiça Comum – e o caso em tela, cuja matéria é o ambiente de trabalho e a preservação da saúde das trabalhadoras gestantes e lactantes no que se refere ao labor em ambiente insalubre, notadamente no atual contexto da pandemia da COVID19, matéria esta não abrangida pela decisão proferida nos autos da ADI 3.395, mas excepcionada na Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal, que traz a competência para a Justiça do Trabalho.

De se ter em mente, contudo, que relativamente ao requerimento de manutenção dos vencimentos mensais e do pagamento do adicional de insalubridade das servidoras representadas pelo sindicato autor, a questão efetivamente esbarra na ADI 3.395, haja vista que deve ser solucionada, em cada caso concreto, à luz do regime jurídico dos servidores do Estado e, portanto, neste aspecto, falece a competência da Justiça do Trabalho. O que desde já reconheço.

Por todos esses fundamentos reconheço a competência material da Justiça do Trabalho quanto à postulação do afastamento das profissionais enfermeiras gestantes e lactantes que estão atuando em ambiente insalubre, passando a analisar a tutela de urgência requerida.

### 3 – DA TUTELA PRETENDIDA

Consoante acima já registrado e diante da limitação quanto à competência material da Justiça do Trabalho, passo a me debruçar sobre a pretensão liminar de *“afastamento das Profissionais Enfermeiras Gestantes/Lactantes, de todo o Estado de Alagoas, que laborem em locais ou condições insalubres”* observando ainda o pedido de que *“Para o cumprimento da medida supra, requer seja determinado aplicação de multa diária, no valor a ser arbitrada por Vossa Excelência, o qual sugerimos, não seja inferior a R\$ 5.000,00( cinco mil reais) diários, em face da Instituição que não cumprir com a determinação in casu, servindo a decisão exaurida, como Título Executivo Judicial.”*

Com efeito, embora o Processo do Trabalho não possua previsão específica de tutelas provisórias, o instituto jurídico está presente no Código de Processo Civil de 2015, cuja aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho encontra fundamento no art. 769 da CLT c/c art. 15, daquele primeiro digesto processual.

Neste particular, cumpre examinar quais os requisitos legais que permitem a tutela provisória antecipada (art. 294 e seu parágrafo único do CPC) quanto à espécie tutela de urgência de que trata o art. 300 do CPC, *in verbis*:

*“Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.”*

A análise do dispositivo legal supra aponta para a exigência de dois requisitos para a concessão da medida, o *fumus boni iuris* (probabilidade do direito) e o *periculum in mora* (perigo de dano) e quanto a eles, importante buscar a luz da doutrina para sua compreensão.

Tratando do *fumus boni iuris*, Humberto Theodoro Júnior (Curso de Direito Processual Civil, Vol. 1, 57ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 623), explica:

*“Para a tutela de urgência, não é preciso demonstrar-se cabalmente a existência do direito material em risco, mesmo porque esse, frequentemente, é litigioso e só terá sua comprovação e declaração no final do processo. [...] O juízo necessário não é o de certeza, mas o de verossimilhança, efetuado sumária e provisoriamente à luz dos elementos produzidos pelas partes.*

*Não se pode, bem se vê, tutelar qualquer interesse, mas tão somente aqueles que, pela aparência, se mostram plausíveis de tutela no processo.*

Já em relação ao *periculum in mora*, o citado processualista esclarece que:

*[...] a parte deverá demonstrar fundado temor de que, enquanto aguarda a tutela definitiva, venham faltar circunstâncias de fato favoráveis à própria tutela. E isto pode ocorrer quando haja risco de perecimento, destruição, desvio, deterioração, ou de qualquer mutação das pessoas, bens ou provas necessários para a perfeita e eficaz atuação do provimento final do processo.*

Esta magistrada, acompanhado Sérgio Cruz Arenhart e Luiz Guilherme Marinoni (Curso de Processo Civil, v. 2: Processo de Conhecimento, 12ª ed., Revista dos Tribunais, 2014) comunga do entendimento de que a tutela de provisória de urgência - tal qual a antecipação de tutela que era tratada no art. 273 do CPC/1973 - é uma arma poderosa contra os efeitos deletérios que o tempo pode acarretar ao processo, seja para evitar danos irreparáveis ou de difícil reparação, seja para que este mesmo fator tempo seja distribuído de forma proporcional entre as partes a fim de haver ponderação entre a evidência do direito da parte autora e a fragilidade da defesa do réu, especialmente quando se tem em conta que, não só a ação, mas também omissão pode ser prejudicial.

Não obstante a tudo isso, a tutela de provisória de urgência não permite atropelos processuais, devendo estar calcada, como acima já referido, na fumaça do bom direito e no perigo da demora. Em outras palavras, o magistrado deve estar convencido de que as alegações da parte autora têm forte probabilidade de verdade, motivando o seu convencimento.

No caso em tela, a parte autora relata que as trabalhadoras que integram sua categoria profissional (enfermeiras) que se encontram gestantes ou em período de amamentação estão sendo mantidas laborando em ambiente insalubre pelo Estado de Alagoas, situação que vulnera sua saúde e dos respectivos nascituros/recém nascidos, invocando os arts. 6º, 7º inciso XXII, 39, §3º e 196 da Constituição Federal, além do art. 394-A da CLT.

Com efeito, a Carta Magna brasileira alberga no seu art. 6º que a saúde, a proteção à maternidade e a infância são direitos sociais, já traçando uma diretiva que eles integram o rol de direitos fundamentais no Brasil.

Em paralelo a isto, o art. 7º, inciso XXII da Constituição da República estabelece como direito de todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, apontando para um valor fundamental a ser observado.

Além disso, seguindo o mesmo diploma legal, vê-se que o art. 225 prevê o direito a um meio ambiente equilibrado, sinalizando o próprio constituinte que neste se inclui o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII da CF/88).

Ora, todos os elementos acima deixam claro os valores e vetores protetivos consagrados pelo Texto Maior brasileiro são no sentido de que trabalhadoras as gestantes e lactantes merecem especial atenção em relação a seu ambiente de trabalho.

Sobre a temática, o Supremo Tribunal Federal se manifestou recentemente na ADI 5938 cuja ementa transcrevo:

*“PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES.*

*1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.*

*2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

*3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227).*

*4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.*

*5. Ação Direta julgada procedente.*

(ADI 5938, Rel. Ministro Alexandre de Moraes, Plenário, Dje 205 de 23.09.2019)

Como se vê da ementa acima, a Corte guardiã da Constituição brasileira revelou, de forma clara a violação das garantias fundamentais das trabalhadoras gestantes ao permitir que elas executem labor em ambiente insalubre, isto independentemente do grau da insalubridade (mínimo, médio ou máximo) e também da apresentação de atestado médico.

Na hipótese em lida, tem-se que o Estado de Alagoas vem atuando em desconformidade a tal interpretação constitucional vinculante, o que pode ser aferido não só das alegações do sindicato autor, mas das próprias declarações da edilidade através do Gerente de Recursos Humanos da Secretaria Estadual de Saúde na audiência realizada na data de hoje, que transcrevo (ID f0b921):

*“[...] não há registros de dados quantos às servidoras gestantes e lactantes neste momento, considerando que se trata de uma situação variável. Acrescentou que nas unidades que existe saúde ocupacional e que existe médico do trabalho (Hospital Geral – HGE, Serviço Móvel de Urgência – SAMU, UEDH – Unidade de Emergência Daniel Houly – Arapiraca), o médico do trabalho irá receber a gestante para avaliação e daí poderá afastar. Em relação às outras unidades, há um núcleo de atenção à saúde do trabalhador – NASS na (sic) qual as outras unidades encaminharão para análise da solicitação. [...] quanto à divulgação na (sic) informação quanto ao procedimento que deveria ser adotado pelas gestantes/lactantes tendente ao seu afastamento, sendo destacado pelo senhor Robson que nada foi providenciado neste sentido, sendo as medidas adotadas as já descritas acima.”*

Percebe-se, portanto, que o Estado de Alagoas não tem se dedicado à temática do ambiente de trabalho das trabalhadoras gestantes e lactantes, em desprezo a todo o arcabouço constitucional acima apresentado e, inclusive, ao entendimento vazado pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de que as trabalhadoras gestantes e lactantes devem ser afastadas de ambientes de trabalho insalubres.

A situação em foco é ainda mais grave tendo em vista a pandemia da COVID19 e o fato de as trabalhadoras enfermeiras trabalharem na linha de frente do combate ao surto viral, aumentando exponencialmente sua possibilidade de contágio e, por consequência, o risco de dano à sua saúde de do filho que gesta ou amamenta.

De se ter em mente que a conduta do Estado de Alagoas vulnera também suas próprias diretrizes de na atuação de enfrentamento à pandemia, na medida em que determina medidas de quarentena e isolamento social, suspensão de atividades de vários segmentos econômicos e, inclusive, adoção de teletrabalho para grande parte dos seus servidores como se extrai dos Decretos Estaduais 69.527, 69.529, 69.530, 69.541, 69.577 dos do ano de 2020. Frise-se que o agravamento do quadro da COVID19 revela-se pela decretação pelo Estado de Calamidade Pública em todo o território alagoano através do Decreto nº69.691, de 15.04.2020, corroborando a urgência das medidas aqui requeridas pela parte autora.

Note-se que o argumento do Estado de Alagoas de que o afastamento das enfermeiras gestantes e lactantes produziria grave lesão à ordem e à saúde públicas não se sustenta porque já existe autorização expressa para a contratação temporária de profissionais da saúde em caráter emergencial (art. 3º, §1º, inciso I do Decreto Estadual 69.530 de 18.03.2020), de forma que, havendo dificuldades em relação ao quantitativo de enfermeiros, o que não foi demonstrado nos autos - já que o Estado de Alagoas sequer procedeu à identificação do quantitativo de suas

enfermeiras gestantes e lactantes -, o Estado poderá lançar mão da contratação temporária já apontada, caso assim entenda necessário.

A medida acima (contratação temporária), além de já prevista pelo próprio Estado de Alagoas, compatibiliza perfeitamente a preservação da saúde das enfermeiras gestantes e lactantes e de seus filhos com o interesse público de assistência à saúde da população.

Ademais, não há que se falar em violação ao art. 197 da Constituição Federal, haja vista que não é o objeto desta ação e nem também nada foi cogitado neste sentido, quanto à interrupção das ações e serviços de saúde, uma vez que as trabalhadoras que o sindicato autor substitui são as mulheres gestantes e lactantes, sendo imperioso reconhecer que nem todos os servidores enfermeiros são do sexo feminino e nem se encontram na particular situação já apontada.

Por fim, resta explicitar o perigo da demora é flagrante, na medida que a mora no afastamento da profissional enfermeira de seu posto de trabalho implica risco ainda maior de lesão à sua saúde e de seu filho, de maneira que o retardo desta decisão pode levar à sua própria ineficácia, o que não se pode permitir.

Não obstante a isso, faz-se necessário que o Estado identifique que trabalhadoras enfermeiras estão gestantes ou lactantes e proceda a sua substituição nos respectivos postos de trabalho, o que impede, a adoção de uma medida de afastamento sem que lhe seja concedido um prazo mínimo para sua efetivação.

Por todos esses fundamentos, **DEFIRO PARCIALMENTE** os efeitos da tutela de evidência requerida para determinar que o Estado de Alagoas promova o afastamento de todas as enfermeiras gestantes e lactantes, que integram seu quadro funcional, independentemente do regime jurídico que rege a respectiva contratação e da apresentação de atestado médico, no prazo de 05 dias, a contar da ciência desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) até o limite de R\$20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhadora na condição acima especificada que permanecer em atividade e, enquanto perdurar o surto do COVID19, facultando-se, a critério do gestor estadual, a utilização do trabalho dessas trabalhadoras em sistema de teletrabalho.

Registro que o prazo aqui fixado não se sujeita à suspensão prevista no Ato Conjunto nº02/2020 do TRT da 19ª Região, em vista da natureza da determinação.

Restabelecida a normalidade social no que se refere à pandemia da COVID19 e, portanto, identificado o retorno do equilíbrio do ambiente de trabalho das enfermeiras citadas, deverá o Estado providenciar a relocação provisória de tais trabalhadoras para ambientes laborativos salubres, segundo seu juízo de discricionariedade administrativa, assegurando-se à trabalhadora o retorno a seu posto de trabalho anterior tão logo cessada a gestação ou amamentação, sob pena de incorrer na mesma multa acima já fixada.

Fica de logo esclarecido que considera-se lactante a mulher que esteja amamentando seu filho até que este complete seis meses de idade, tudo isto tomando como parâmetro o que dispõe o art. 396 da CLT e a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) no sentido de que o leite materno seja o único alimento do bebê até a citada idade.

#### **4 – DA CONCLUSÃO**

Ante todo o exposto e o mais que dos autos consta, decide este Juízo:

1 – ratificar a homologação a desistência da ação em relação aos reclamados MUNICÍPIO DE MACEIÓ, ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS ALAGOANOS e SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE ALAGOAS, extinguindo o feito em relação a estes. PROVIDENCIE A SECRETARIA A EXCLUSÃO RESPECTIVA DOS REGISTROS PROCESSUAIS.

2 - reconhecer a incompetência material da Justiça do Trabalho no que concerne à deliberação quanto à manutenção dos vencimentos mensais e do pagamento do adicional de insalubridade das servidoras representadas pelo sindicato autor, a questão efetivamente esbarra na ADI 3.395, haja vista que deve ser solucionada, em cada caso concreto, à luz do regime jurídico dos servidores do Estado de Alagoas, extinguindo o pedido sem resolução do mérito;

3 - DEFERIR PARCIALMENTE A TUTELA DE URGÊNCIA requerida pelo SINDICATO DOS ENFERMEIROS DE ALAGOAS em face do ESTADO DE ALAGOAS para:

3.1 - determinar que o Estado de Alagoas promova o afastamento de todas as enfermeiras gestantes e lactantes que integram seu quadro funcional, independentemente do regime jurídico que rege a respectiva contratação e da apresentação de atestado médico, no prazo de 05 dias, a contar da ciência desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) até o limite de R\$20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhadora na condição acima especificada que permanecer em atividade e, enquanto perdurar o surto do COVID19, facultando-se, a critério do gestor estadual, a utilização do trabalho dessas trabalhadoras em sistema de teletrabalho ou similar;

3.2 – determinar que, restabelecida a normalidade social no que se refere à pandemia da COVID19, o Estado de Alagoas providencie a relocação provisória de tais trabalhadoras para ambientes laborativos salubres, segundo seu juízo de discricionariedade administrativa, assegurando-se à trabalhadora o retorno a seu posto de trabalho anterior tão logo cessada a gestação ou amamentação, sob pena de incorrer na mesma multa fixada no item anterior;

3.3 – estabelecer que se considera como lactante, para efeitos desta decisão, a mulher que amamenta seu bebê até que este complete seis meses de idade.

**INTIMEM-SE COM URGÊNCIA**, destacando-se que o prazo fixado para cumprimento desta decisão não se sujeita à suspensão prevista no Ato Conjunto 02/2020 do TRT da 19ª Região.

MACEIO/AL, 17 de abril de 2020.

BIANCA TENORIO CALACA  
Juiz do Trabalho Substituto

