



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

DISSÍDIO COLETIVO

GABINETE DA PLANTONISTA: ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE - SINDEESS

SUSCITADO: SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Visto e examinado o processo, etc.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE - SINDEESS propõe DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA, com pedido de liminar, em face do SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DE MINAS GERAIS.

Inicialmente, relata o suscitante ser o legítimo representante dos empregados em estabelecimento dos serviços de saúde dos municípios de Belo Horizonte, Caeté, Vespasiano e Sabará, nos termos do artigo 8º, III e V, da CR/88.

Narra que celebrado o último instrumento coletivo de trabalho entre as partes, cuja vigência se deu pelos períodos 2018/2019 e 2019/2020, com data base em 01/04/2020, quando enviou pauta da campanha reivindicatória aprovada ao suscitado. Alerta que o último instrumento normativo celebrado assim como a pauta reivindicatória possuem cláusulas que asseguram aos empregados representados pelo suscitante o recebimento do completo material de trabalho para o desempenho de suas atividades.

Adverte que no atual cenário vivenciado, referindo-se à pandemia ocasionada pelo coronavírus, não se pode ignorar que o material de trabalho necessário ao desempenho das funções dos empregados representados pelo sindicato autor deve comportar todos os equipamentos de proteção individual necessários e indispensáveis à realização das atribuições de forma segura e eficaz, reduzindo



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

os riscos inerentes ao trabalho, posto que os profissionais de saúde estão muito mais propícios ao contágio.

Pontua que os empregados representados pelo Sindicato autor, além do direito ao trabalho, igualmente possuem direito à saúde e a políticas que visem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, consoante artigos 6º e 7º, XXII, da CR/88. Deste modo, entende que apenas o fornecimento dos equipamentos de proteção individual comumente utilizados não é suficiente para a eliminação dos riscos de contaminação e propagação da Covid-19, sendo necessário o fornecimento e a disponibilização de outros equipamentos como forma de cumprir as normas de segurança, higiene e saúde.

Afirma que tal medida visa a proteção, também, dos pacientes e de seus acompanhantes, motivo pelo qual evidencia-se de suma importância que os estabelecimentos de serviços de saúde representados pelo suscitado possam interpretar a norma coletiva de maneira a seguir fielmente as determinações da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA e da Organização Mundial da Saúde - OMS, assim como de outros órgãos que disciplinam a matéria.

Informa que este é o alcance que pretende seja declarado e concedido às normas coletivas pertinentes, por este Eg. Regional, o que requer sob pena de aplicação de multa, a ser fixada nos termos da cláusula 37ª da CCT ou, subsidiariamente, que fiquem os trabalhadores representados pelo suscitante autorizados a interromper o trabalho sem prejuízo dos salários e demais benefícios, bem como, caso contaminados, sem prejuízo de receber tratamento integral custeado/realizado pelo empregador, além de alojamento, sem custo, para evitar a propagação e o contágio de outras pessoas.

Ao final requer:

"A) concessão de medida LIMINAR, inaudita altera pars para determinar que os estabelecimentos de serviços de saúde representados pelo Suscitado, em 48 (quarenta e oito) horas, forneçam aos trabalhadores representados pelo Suscitante, máscara cirúrgica, máscara de proteção respiratória (respirador particulado N-95 ou equivalente), luvas, Protetor Ocular ou de Face, Capote/Avental, gorro, garantindo sua troca da forma recomendada, como também o fornecimento e a



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

disponibilização de sabonete e água para higienização das mãos e solução alcóolica a 70%.

A.1) Fixação de multa em caso de descumprimento da medida liminar, no prazo determinado, sem prejuízo da penalidade prevista na cláusula 37ª da CCT anexa.

A.2) Subsidiariamente ao pedido A.1, entendendo o Suscitante que a imposição de multas não é o suficiente para, de forma efetiva, proteger os trabalhadores que não receberam os corretos e eficazes meios e equipamentos para o trabalho, mas considerando os permissivos legais, se V. Exas. assim entendam, caso os estabelecimentos representados pelo Suscitado não forneçam todos os meios e condições de trabalho acima elencados, no prazo estabelecido em decisão, que os trabalhadores representados pelo Suscitante fiquem autorizados a interromper o trabalho sem prejuízo de seus salários e demais benefícios, em respeito ao direito à vida, sem prejuízo de receberem, caso sejam contaminados, os devidos cuidados por parte de seu empregador, como também alojamento para que possam permanecer (como hotéis, por exemplo), tudo isso encargo dos empregadores, evitando, assim, a possível contaminação de outras pessoas, inclusive da família destes trabalhadores.

B) Seja confirmada a decisão liminar ao ser analisado o mérito do presente dissídio coletivo, declarando que a aplicação das normas coletivas celebradas entre as partes alcança o fornecimento, pelos representados do Suscitado, de todos os meios, condições e materiais de trabalho necessários ao exercício e desempenho da função dos trabalhadores representados pelo Suscitante, incluindo não apenas o uso de uniformes, mas também, fornecimento e a disponibilização de sabonete e água para higienização das mãos, solução alcóolica a 70%, máscara cirúrgica, máscara de proteção respiratória (respirador particulado N95 ou equivalente), luvas, Protetor Ocular ou de Face, Capote/Avental, gorro, garantindo a troca da maneira recomendada pelo fabricante dos produtos.

C) Seja intimado o D. Ministério Público do Trabalho para integrar o processo.

C) Requer a concessão da gratuidade da justiça ao Suscitante, conforme fundamentação retro.

E) Seja o Suscitado condenado no pagamento de custas processuais e honorários advocatícios, na forma da lei."



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Deu à causa o valor de R\$5.000,00.

Recebi, em 09/04/2020, o presente dissídio coletivo de natureza jurídica, na qualidade de Desembargadora Plantonista.

É o relatório.

ADEQUAÇÃO DA AÇÃO COLETIVA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA

Em primeiro lugar, é preciso analisar a adequação da ação coletiva proposta pelo suscitante.

Trata-se de dissídio coletivo de natureza jurídica proposto pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BELO HORIZONTE - SINDEESS propõe DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA, com pedido de liminar, em face do SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS E CASAS DE SAÚDE DO ESTADO DE MINAS GERAIS em que se formulam pretensões atinentes à proteção da saúde dos profissionais que estão atuando no tratamento de pacientes em meio à pandemia do coronavírus.

Via de regra, os dissídios coletivos de natureza jurídica têm cunho declaratório-interpretativo, não sendo o meio processual cabível para buscar a implementação/efetividade de obrigação contida em norma coletiva, na esteira do seguinte precedente da Eg. Seção de Dissídios Coletivos deste Regional:

"AÇÃO DE CUMPRIMENTO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. OBJETO. Sendo o dissídio coletivo ação de natureza declaratória-interpretativa, não possui a parte interesse processual quando busca, na realidade, a implementação de norma coletiva, consistente em pagamento de parcela avançada, em sua integralidade. Tal pretensão, face ao nítido caráter condenatório, deve ser postulada por intermédio de ação de cumprimento, a qual comporta a interpretação de norma coletiva, caso necessário, para o provimento jurisdicional final que se busca." (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010128-17.2016.5.03.0000 (DC); Disponibilização:



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

31/07/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 321; Órgão Julgador: Secao de Dissidios Coletivos; Relator: Anemar Pereira Amaral) original sem destaques.

Todavia, o momento é de excepcionalidade e a situação jurídica retratada no presente dissídio externa exatamente esta condição e impõe o seu exame como um conflito coletivo cuja titularidade recai sobre as entidades sindicais, assumindo máxima importância social no contexto em que vivem os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde.

Assim, é imperativo conhecer, aplicar e aderir a “ratio decidendi” constante no RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que integram esta decisão, consoante enxerto a seguir:

"Efetivamente, o dissídio coletivo de natureza jurídica tem como finalidade específica interpretar e declarar o alcance das cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais atinentes à categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

A hipótese dos autos, no entanto, é excepcionalíssima, não se enquadrando inteiramente na figura clássica do dissídio coletivo de natureza jurídica.

Contudo, a matéria central aqui enfocada é eminentemente jurídica, envolvendo a interpretação quanto a aspecto fundamental da ordem jurídica: se as dispensas massivas são, ou não, regidas do mesmo modo normativo do que as dispensas meramente individuais e, não o sendo, quais as conseqüências jurídicas de sua regência normativa específica. Nesta medida, o presente dissídio é fundamental e preponderantemente jurídico, embora se reconheça sua natureza algo mista, quer dizer, é dissídio coletivo preponderantemente jurídico, mas também com dimensões econômicas.

Por outro lado, observa-se que não há regramento específico na ordem jurídica prevendo de que maneira o conflito aqui discutido deverá ser decidido. Trata-se de figura incomum, diferindo das demais hipóteses já previstas no ordenamento e devidamente regulamentadas por lei, pela doutrina e pela jurisprudência.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Nesse sentido, torna-se inviável a aplicação, ao evento dos autos, de requisitos formais previstos para situações diversas, com o objetivo de impossibilitar o julgamento da causa.

No entanto, na ausência de normas específicas, não pode o julgador se furtar da obrigação de dirimir a ação, não importando a nomenclatura a ela conferida, devendo encontrar soluções adequadas que possibilitem a devida prestação jurisdicional.

A Justiça do Trabalho tem competência constitucional para dirimir os conflitos coletivos, não importando a denominação. Após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, restou atribuída à Justiça do Trabalho a competência para julgar "as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores" (art. 114, III, da Carta Política), fixando ainda a competência dessa justiça especializada para, "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (art. 114, §2o).

Além disso, a Constituição Federal prevê, em seu art. 8o, III, que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Dessarte, é inevitável a conclusão de que a apreciação da causa deve se dar pela Justiça do Trabalho, e através de dissídio coletivo genericamente considerado, já que este é o instrumento adequado para análise de questões envolvendo entes coletivos normativamente especificados.

Ademais, conforme destacado pela Corte Regional, trata-se de conflito social de máxima relevância, que não pode ser desprezado por mera formalidade processual. As repercussões do fato aqui julgados influenciam não apenas os diretamente interessados, mas a sociedade como um todo, devendo o Direito dar uma resposta concreta à questão trazida à análise." (TST. RODC - 30900-12.2009.5.15.0000. Órgão Judicante: Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO. Julgamento: 10/08/2009. Publicação: 04/09/2009).

Portanto, é de se reputar cabível o dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato-autor.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

DIREITO CONSTITUCIONAL À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO

Na data de hoje, no Brasil, às 15h 45m, acessando o site oficial da ANVISA - <https://covid.saude.gov.br> - tem-se a seguinte informação: 17. 857 infectadas e 941 óbitos, sendo a taxa de letalidade da ordem de 5,3%. Nos gráficos que se encontram no referido site é possível verificar que a partir da 12ª semana epidemiológica os casos começaram a aumentar de forma significativa. Veja-se que entre a 13ª semana e a 15ª semana, na qual nos encontramos, é possível verificar que foram infectados por volta de 3 mil pessoas, sendo que na 15ª semana o número pula para mais de 8 mil pessoas na semana. O gráfico que mostra os casos acumulados também demonstra a curva ascendente a partir de 31/3 aumentando de forma vertiginosa a partir de 6/4 sem demonstrar qualquer tipo de alteração na curva ascendente. E os óbitos começam a subir a partir de 6/4.

O portal da FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz- <https://portal.fiocruz.br> - tem uma série de informações que vão desde flyers para informações em redes sociais desde uma biblioteca temática sobre o COVID-19 incluindo base de informação científica nacionais e internacionais, como Dynamed, UpToDate, MEDLINE, Portal CAPES, Lancet e ARCA, dentre outros - <https://portal.fiocruz.br/coronavirus-2019-ncov-informacoes-para-pesquisadores>. O painel coronavírus Brasil - <http://painel.covid19br.org> da FIOCRUZ informa que são 19.665 casos confirmados e 1057 óbitos.

Como centro de pesquisa do Coronavírus, destaca-se, no cenário mundial, o Coronavírus Resource Center da Johns Hopkins University & Medicine que, desde o início da então epidemia na cidade chinesa de Wuhan, passou a estudar e a mapear o que estava a acontecer no mundo, recebendo informações de todos os centros de pesquisas de países e cientistas com os quais mantem relações em rede para a pesquisa do referido vírus. O acesso na data de hoje às 16h 05m ao referido site: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> demonstra que o Brasil tem 18.397 casos confirmados, com 974 mortes e 173 pessoas que se recuperaram. O país que na data de hoje possui um maior número de casos confirmados é o Estados Unidos que tem 486.490 casos, com 18.002 mortes e 27.565 recuperados. No mundo todo já são mais de 1.673.423 casos, sendo 101.526 mortes e 371.637 recuperados, sendo que o maior número de recuperados é na China, com 77.791 casos.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Os números mundiais são espantosos se pensarmos que estamos no século XXI com os mais avançados meios de comunicação, inteligência artificial e tecnologia, mas que ainda não foi descoberto e testado de forma eficaz e perene nem uma vacina, nem um remédio.

Análises em números costumam ser frias e parecem não dizer muita coisa, mas aqui, não. São pessoas que vieram a óbito em decorrência do COVID-19. Se a doença é tão letal como os números nos demonstram, além da facilidade com que se é infectado, é preciso prevenção, para não ser infectado e nem desenvolver a doença que não escolhe idade, hora, nem corpo para se instalar. O próprio perfil etário (mais de 65 anos) que aparecia nas pesquisas na China, hoje, já não pode ser afirmado, com segurança científica, que é sequer a maioria dos infectados ou dos que vieram a óbito. Portanto, novamente, é preciso ter muito cuidado neste momento.

Dia 7 de abril é o Dia Mundial da Saúde e, neste dia a FIOCRUZ divulgou uma carta aos trabalhadores, que merece ser aqui transcrita, ainda que parcialmente - <https://portal.fiocruz.br/noticia/dia-mundial-da-saude-fiocruz-divulga-carta-aos-trabalhadores>:

"7 de abril de 2020. Na data em que se comemora o Dia Mundial da Saúde, o planeta enfrenta uma das mais graves e desafiadoras crises sanitárias: a pandemia da Covid-19. Causada por um tipo de coronavírus até então desconhecido, a doença, desde sua identificação em Wuhan, na China, vem progressivamente afetando países dos diferentes continentes e colocando em risco de colapso os sistemas de saúde em todo o mundo.

Mais do que nunca, a saúde como valor e direito universal precisa ser afirmada, ao mesmo tempo em que se fortalece a importância de políticas públicas baseadas nas melhores evidências científicas. Fica claro o papel dos sistemas universais de saúde, como é o caso do Sistema Único de Saúde (SUS), um patrimônio da sociedade brasileira e um legado da Constituição Cidadã de 1988.

Tema caro desde sua criação, a visão sistêmica do SUS (que une vigilância, integralidade da atenção, promoção da saúde e desenvolvimento de uma base científica e tecnológica) ganha mais peso, à medida em que o conceito do Complexo Econômico Industrial da Saúde revela-se um importante fator para o desenvolvimento econômico, social e ambiental dos



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

países em desenvolvimento. No caso da pandemia em pauta, a falta de insumos para testes diagnósticos, de equipamentos de proteção, de respiradores para tratamento das formas mais graves da doença e de leitos de UTI é um indicador preciso de lacunas que requerem a convergência entre as políticas de saúde, de ciência, tecnologia e inovação, e industrial.

A partir de uma base científica e tecnológica dedicada ao fortalecimento do SUS e da saúde global, a Fiocruz reafirma seu compromisso e sua missão histórica neste momento crítico de enfrentamento à pandemia no país, quando se inicia o aumento mais intenso do número de casos. Trata-se de uma realidade ainda mais complexa devido à grande desigualdade social e à densidade demográfica dos territórios mais vulneráveis, o que requer políticas de saúde e de proteção social eficazes para mitigar um quadro potencial de desastre social e crise humanitária.

(...)

Este Dia Mundial da Saúde será lembrado na Fiocruz como uma data para reafirmar o compromisso firmado há 120 anos: desenvolver ciência em defesa da vida. Ao celebrá-lo em um contexto tão desafiador, é imperativa a valorização dos trabalhadores da instituição e de todos os trabalhadores da saúde. Dedicamos a todos eles este 7 de abril.

Nísia Trindade Lima

Presidente da Fiocruz

A cada dia, com conhecimento e interesse em se compreender o que está realmente em jogo, em se analisar a realidade em termos de saúde pública, condições sanitárias e tratamento humanitário, percebe-se que a luta no Brasil em face do COVID-19 começa, agora, a se tornar mais e mais intensa e destacada e, exatamente por isto há de se ter um cuidado e conhecimento mais aprofundado para agir com a responsabilidade que o tempo e os desafios nos trazem.

Após a análise acima, impossível não trazer a lume indagações que vieram a minha mente: é de se admitir que vidas humanas possam ser ceifadas por descumprimentos normativos?



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Os dados acima expostos demonstram a gravidade da situação vivenciada, bem como a forma exponencial com que se dá o contágio pelo coronavírus.

A Organização Interacional do Trabalho - OIT classificou a pandemia atualmente vivenciada como a pior crise desde a 2ª Guerra Mundial, especialmente no que diz respeito ao acirramento do desemprego e da precariedade do trabalho. Veja-se no original, em inglês:

“During the past two weeks, the COVID-19 pandemic has intensified and expanded in terms of its global reach, with huge impacts on public health and unprecedented shocks to economies and labour markets. It is the worst global crisis since the Second World War.”
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

No dia 9 de abril de 2020, no site da Organização Internacional do Trabalho era possível ler a seguinte notícia:

“GENEBRA (Notícias OIT) - A pandemia de COVID-19 afetou os mercados de trabalho em quase todos os países do mundo, causando perdas sem precedentes de horas de trabalho e emprego.

De acordo com a mais recente edição do Observatório da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho (em inglês), para diminuir o impacto da pandemia, são necessárias medidas políticas integradas e de larga escala, concentradas em quatro pilares: apoiar as empresas, o emprego e a renda; estimular a economia e o emprego; proteger as(os) trabalhadoras(es) no local de trabalho; e utilizar o diálogo social entre governo, trabalhadores e empregadores para encontrar soluções.

Muitos dos 187 Estados-membros da OIT estão tomando medidas sem precedentes para diminuir o impacto da crise sobre empresas, empregos e as pessoas mais vulneráveis nas sociedades.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Essas medidas incluem políticas fiscais e monetárias, ampliação da proteção social, reforço da saúde e segurança no trabalho e fortalecimento do diálogo social.

"Esta não é apenas uma crise de saúde, é uma emergência econômica e trabalhista que excede em muito os efeitos da crise financeira de 2008-9", disse Greg Vines, vice-diretor geral de gerenciamento e reforma.

"Houve uma resposta política ampla e sem precedentes de nossos Estados-membros, em reconhecimento à necessidade de tomar medidas urgentes para garantir que essa pandemia não deixe cicatrizes duradouras nas economias, nas pessoas e nos empregos".

(https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741420/lang-pt/index.htm. Acesso em 10 de abril de 2020 às 16h 56m. (GRIFOU-SE))

A decretação de calamidade pública no Brasil ocorreu em 20 de março de 2020 pelo Decreto Legislativo 6/2020. Atualmente, a maioria das regiões do País está fazendo o Distanciamento Social Ampliado (DAS), quando todos os setores da sociedade precisam permanecer na residência enquanto durar a decretação da medida pelos gestores locais. Todavia, a partir de 14/04/2020, o método deve ser utilizado apenas nas cidades em que o número de casos confirmados tenha impactado mais que 50% da capacidade instalada do sistema de saúde local. Já nos locais onde os casos confirmados não tenham impactado mais da metade da capacidade do sistema de saúde, a indicação é de que seja adotado o Distanciamento Social Seletivo. Apenas alguns grupos ficam em isolamento, com atenção aos de maior risco de agravamento da doença: idosos e pessoas com doenças crônicas (diabetes e hipertensão) ou condições de risco, como obesidade e gestação de risco. Nesse caso, pessoas abaixo de 60 anos e que não tenham nenhum outro tipo de risco poderão circular livremente, se estiverem assintomáticos.

A determinação do isolamento social no intuito de se evitar ou retardar a disseminação da doença, preservando as atividades essenciais, ocorreu pelo Decreto do Governo Federal de n. 10282, de 20 de março de 2020, no qual definidos os serviços públicos e atividades essenciais.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Dentre os serviços considerados essenciais estão aqueles relacionados à saúde, conforme se verifica do artigo 3º, I, do referido decreto:

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;

Assim, elevada a assistência à saúde como atividade essencial, entendimento que se impõe de forma inquestionável, o sindicato autor pretende sejam garantidos aos trabalhadores por ele representados os equipamentos de proteção individual necessários a manutenção da saúde dos trabalhadores e a sua integridade física, diante da gravidade da situação e da exponencialidade do contágio do coronavírus, de acordo com as regras e normas técnicas pertinentes. A necessidade de adoção de medidas sanitárias para se combater as graves repercussões do contágio massivo do coronavírus impõe desafios às pessoas, aos governos e às empresas.

Como garantir a efetividade dos direitos fundamentais, em especial, o direito universal à saúde, à proteção do trabalho digno e às condições de salubridade do meio ambiente de trabalho neste momento? Como pensar e garantir a atividade econômica nesta quadra histórica?

Para uma análise adequada do tema, não se pode descurar do tempo e da história. Assim, é preciso lembrar que a Constituição em 1988, denominada “Cidadã” acrescentou setenta e sete incisos ao art. 5º, proclamadores dos cinco direitos básicos: vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade. E, diga-se de passagem, esta enunciação sequer é exaustiva diante do texto do § 2º desse dispositivo que estabelece: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por elas adotados, ou tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

A aplicabilidade imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais está prevista no parágrafo 1º do art. 5º que os transforma em cláusulas pétreas, conferindo-lhes imutabilidade atemporal, conforme art. 60, §4º, da Constituição da República de 1988: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais”. A Emenda Constitucional 45/2004, acrescentou mais um direito ao rol do art. 5º, determinando a razoável duração do processo e os meios garantidores da celeridade de sua tramitação.

Segundo Mário Bigotte Chorão, os direitos humanos:

formam uma categoria particularmente importante e qualificada de direitos subjetivos: inerentes ao homem enquanto homem (daí, direitos ‘humanos’, ‘originários’, ‘inatos’, ‘naturais’...), concernem a bens essenciais do titular, são dotados de valor proeminente no ordenamento jurídico (qualificam-se como ‘absolutos’, ‘sagrados’, ‘fundamentais’, ‘invioláveis’...) e justificam um sistema reforçado de garantias (de alcance interno e internacional, de nível constitucional e incidência penal). (CHORÃO, Mário Bigotte. Nótula sobre a fundamentação dos direitos humanos. Pessoa humana, direito e política. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2006, p. 135).

A Carta Magna de 1988 assegura, como princípio fundamental (artigo 1º, III), a dignidade da pessoa humana. Deste modo, todo o cidadão tem direito à vida digna, devendo ser-lhe garantido o direito à saúde e ao trabalho, dentre outros elencados no artigo 6º da CR/88.

O artigo 1º, inciso IV, define como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e como objetivos do País a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Já o artigo 6º da Carta Magna enfatiza a inequívoca importância do trabalho ao inseri-lo no rol dos direitos sociais.

Os direitos sociais têm uma dimensão dupla e combinada, uma vez que ostentam o caráter de direitos e garantias individuais dos trabalhadores ao mesmo tempo em que integram, em seu conjunto, o largo espectro dos direitos sociais que caracterizam a ordem jurídica.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Especialmente destinado ao trabalhador, o artigo 7º da CR/88, elenca um rol de direitos devidos aos trabalhadores, sem prejuízo de outros que visem a melhoria de sua condição social e, dentre eles, encontra-se o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

O direito fundamental à saúde, incluindo a proteção do meio ambiente do trabalho é assegurado no art. 200, VIII. Assim, tutela todos os direitos que concorrem para preservar a saúde do homem em qualquer ambiente de trabalho. Referidos direitos abarcam as condições de tempo e modo do trabalho, bem como a imunidade contra agentes insalubres ou qualquer outro risco do lugar de onde provêm.

Em seu art. 225, a Constituição assegura que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida. A definição de meio ambiente é ampla (Lei 6938/81, artigo 3º, I), o que coaduna com a previsão constitucional acerca do meio ambiente, criando um espaço positivo de incidência da norma, no qual deve ser incluído também o meio ambiente do trabalho, local onde são desempenhadas as atividades pelos obreiros, devendo prevalecer a salubridade e ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, sempre no intuito de se garantir a efetividade da norma constitucional.

Não se desconsidera, por óbvio, que a CR/88 igualmente prevê os valores sociais da livre iniciativa e da propriedade. Todavia, referida previsão não é e nem pode ser considerada absoluta, quando o que se busca garantir é o direito à vida, direito fundamental em toda a sua extensão, quer na literalidade hermenêutica, quer na compreensão filosófica, sem descurar que, mesmo no senso comum, tal garantia jamais seria olvidada quando se compreende o que está realmente sendo debatido quando se indaga da possibilidade de morte da própria pessoa e/ou de seus familiares.

A ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano (art. 170, caput, CF/88). A ordem social tem como primado o próprio trabalho, sendo que o bem-estar e a Justiça social estão dentro dos seus objetivos (art. 193, CF/88). Percebe-se que o "lócus" Constitucional reservado ao trabalho humano conduz à sua centralidade e ao seu significado social no bojo da estrutura do Estado Democrático de Direito brasileiro. Assim, as normas jurídicas que orientam o



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

ramo do Direito do Trabalho devem ser interpretadas à luz de sua significação social.

Portanto, em breve exposição, resta patente que a Lei Maior tem como escopo assegurar o direito à vida digna, bem maior, inclusive quando se analisa pela temática laboral, o que leva a crer que o direito à vida sempre deve prevalecer quando em conflito com outros direitos, em momentos graves de crises sanitárias e em calamidade pública, como, por exemplo, aqueles pertinentes a lucro e à manutenção da atividade empresarial durante a crise sem qualquer alteração.

Toda e qualquer análise deve ser permeada pelo parâmetro ético de que “Urgente é a vida”. Decisões que forem tomadas devem centradas na salvaguarda da saúde e de vidas humanas e não com base nos custos econômicos. Todas as vidas importam. Como defendeu Felipe Estrela no artigo *“Trabalho e saúde da população negra em tempos de antinegitude epidêmica”*, *“A crise das economias já é uma realidade e não poderá ser compensada com vidas. Proteger a saúde e o mercado de trabalho formal e informal são tarefas da ordem do dia”*.

Em situações como a que ora vivenciamos, o bem maior que se deve tutelar é a vida humana, no caso particular, a vida de trabalhadores que atuam na linha de frente do combate ao coronavírus, de modo que o exercício da iniciativa privada, que configura o viés econômico da questão, não pode se sobrepor ao direito fundamental à vida, inserido no rol dos Direitos Humanos, em consonância com os fins sociais que orientam esta especializada, na busca pela efetividade da justiça social.

Uma interpretação consentânea do Texto Constitucional de 1988 explicita que o trabalho é essencial na vida do homem e como tal deve ser protegido. No mesmo esteio segue a principiologia do Direito do Trabalho que apresenta elementos que orientam a tomada de decisões frente a esta crise.

O princípio da “ajenidad”, originário do direito espanhol, presente especialmente na doutrina de Manuel Alonso Olea e Américo Plá Rodrigues, ainda sem uma tradução adequada para o português, porém por alguns sugerida a denominação equivalente, no vernáculo, de “alienidade” ou “alheabilidade”, significa “aquisição originária de trabalho por conta alheia”. Referido princípio impede que o sacrifício decorrente das estratégias de enfretamento ao COVID-19 seja



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

suportado de maneira significativa apenas pela parte mais vulnerável da relação - os trabalhadores e suas famílias -, haja vista que a responsabilização pelo risco da atividade econômica incumbe ao empregador, segundo o princípio supra mencionado.

A tutela dos direitos que concorram para preservar a saúde do homem em qualquer ambiente de trabalho é imposição da Constituição Federal e da norma celetista. O artigo 196 da CR/88 expressamente determina que a saúde é direito de todos e dever do Estado, que deve adotar políticas sociais e econômicas que visem a redução dos riscos de doenças e outros agravos. Já o artigo 157 da CLT impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Desta forma, é possível concluir que, se a atividade econômica adotar entendimento contrário daquele que preconiza a imposição constitucional, poder-se-ia adotar até mesmo a sua interdição face ao vilipêndio à saúde e à vida dos trabalhadores.

A relação entre as medidas preventivas e aquelas mais propriamente de precaução, longe de ser excludente, mostra-se integrativa ou complementar. No ambiente laboral, as medidas de prevenção se manifestam sempre que a ciência evidencia a causalidade entre determinadas condições de trabalho e certas enfermidades. Ao invés de prevalecer uma lógica puramente de custo, convertendo-se a expectativa de morbidez em dinheiro ou admiti-la como algo inevitável em verdadeira "necrogestão", atua-se para prevenir o dano mediante a implementação de medidas que, se encarecem o "negócio" empresarial, têm o ingente desiderato de preservar a saúde, ou ainda mais caro, a vida da pessoa humana trabalhadora.

Mais forte que o valor do trabalho humano é o valor humano do trabalho.

Tecidas tais considerações, em atenção ao pedido liminar, destaco que nos termos do artigo 300 do CPC, "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".



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Presentes os requisitos legais (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo) e inexistindo perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, a tutela de urgência deverá ser concedida como poder-dever do magistrado.

Como já registrado anteriormente, o número de casos de pessoas infectadas e com suspeitas de infecção, assim como o número de mortos, em decorrência do coronavírus, aumenta a cada dia de forma exponencial, razão pela qual resta patente a probabilidade do direito e o perigo de dano, não se vislumbrando a irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Na hipótese em concreto, considerando que a pauta de campanha reivindicatória do sindicato autor, bem como que o instrumento coletivo anterior, quanto às ferramentas e equipamentos de trabalho, estabelecem que o empregador se obriga a fornecer o material de trabalho necessário ao desempenho da função no serviço, é necessário esclarecer que, consoante a ordem constitucional e todo o arcabouço de normatização celetista, estão inseridos nesta previsão coletiva todos os equipamentos e ferramentas necessários a garantir a ausência de exposição de riscos à integridade física do trabalhador, à sua vida.

Diante de tudo quanto exposto, e ainda diante do que ordinariamente acontece, tendo em vista a grave pandemia de conhecimento público e notório (artigos 357 e 374, I, do CPC), não se pode permitir outra interpretação à norma coletiva senão aquela por meio da qual se entende que dentre as ferramentas e equipamentos necessários ao desenvolvimento do mister dos trabalhadores representados pelo autor se encontram incluídos todos os equipamentos de proteção individual elencados na Nota Técnica n 04/2020 da ANVISA, em consonância com as determinações da OMS, posto que são indispensáveis para resguardar a saúde destes trabalhadores.

Referida Nota Técnica dispõe sobre as orientações para os serviços de saúde e sobre as medidas que devem ser adotadas pelos profissionais para a prevenção e controle durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de Covid-19. Por oportuno, transcrevo trechos relevantes:

<http://portal.anvisa.gov.br/documents/33852/271858/Nota+T%C3%A9cnica+n+04-2020+GVIMS-GGTES-ANVISA/ab598660-3de4-4f14-8e6f-b9341c196b28>:



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

"As medidas de prevenção e controle de infecção devem ser implementadas pelos profissionais que atuam nos serviços de saúde para evitar ou reduzir ao máximo a transmissão de microrganismos durante qualquer assistência à saúde realizada.

[...]

PROFISSIONAIS DE SAÚDE: higiene das mãos com água e sabonete líquido OU preparação alcoólica a 70%; óculos de proteção ou protetor facial (face shield); máscara cirúrgica; avental; luvas de procedimento; gorro (para procedimentos que geram aerossóis)

Observação: os profissionais de saúde deverão trocar a máscara cirúrgica por uma máscara N95/PFF2 ou equivalente, ao realizar procedimentos geradores de aerossóis como por exemplo, intubação ou aspiração traqueal, ventilação mecânica não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de amostras nasotraqueais, broncoscopias, etc.

[...]

A suspensão temporária de procedimentos eletivos e funcionamento dos serviços apenas para casos de emergência/urgência (Quadro 1) é uma estratégia recomendada, que pode ser adotada em situações de pandemia para diminuir circulação de pessoas e reduzir procedimentos que possam gerar aerossóis e, conseqüentemente, transmissão."

Ao tratar especificamente dos EPIs, a Nota Técnica recomenda que os profissionais de saúde utilizem os seguintes equipamentos:

-higiene das mãos com água e sabonete líquido OU preparação alcoólica a 70%;

- óculos de proteção ou protetor facial (face shield);

- máscara cirúrgica;

- avental;

- luvas de procedimento

- gorro (para procedimentos que geram aerossóis)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Observação: os profissionais de saúde deverão trocar a máscara cirúrgica por uma máscara N95/PFF2 ou equivalente, ao realizar procedimentos geradores de aerossóis como por exemplo, intubação ou aspiração traqueal, ventilação mecânica não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, coletas de amostras nasotraqueais, broncoscopias, etc

O que se evidencia, portanto, é que os equipamentos acima relatados são, neste momento, indispensáveis à garantia da integridade física dos trabalhadores representados pelo sindicato autor, o que implica necessariamente em reconhecer que são igualmente necessários ao desempenho da função no serviço, nos termos da norma coletiva e da pauta de reivindicação ora apresentada pelo suscitante.

Assim, não restam dúvidas de que o caso enseja a concessão parcial da liminar pretendida para esclarecer e determinar que o alcance da norma coletiva celebrada entre as partes, assim como da pauta reivindicatória apresentada, estende-se a todas as ferramentas e equipamentos necessários ao desenvolvimento do mister dos trabalhadores representados pelo autor, neles incluídos todos os equipamentos de proteção individual, posto que são indispensáveis para resguardar a saúde destes trabalhadores, devendo ser entregues em até 72 horas, cujo prazo se iniciará após a ciência na contrafé do mandado de citação a ser entregue pelo Sr. Oficial de Justiça, em sede ainda do Plantão Judiciário. Os EPIs são os seguintes:

1. óculos de proteção ou protetor facial (face shield);
2. máscara cirúrgica N95/PFF2 ou equivalente;
3. avental;
4. luvas de procedimento;
5. gorro;
6. sabonete líquido ou preparação alcoólica a 70%.

Plá Rodrigues nos ensina que na aplicação do princípio protetivo ao ramo do Direito do Trabalho:



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

“(...)sempre há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhora das condições dos trabalhadores. Direito Individual e Coletivo do trabalho são sempre caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário. O caráter individual ou o coletivo constituem meras modalidades que não afetam a essência do fenômeno. Por isto, cremos que os princípios expostos tanto se aplicam em um como em outro âmbito.” (1 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3a ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 85).

Portanto, aos instrumentos normativos, fontes que são do Direito Coletivo do Trabalho, aplica-se a regra que impõe contínuo respeito aos dispositivos nucleares do ordenamento jurídico e aos interesses da ordem pública Constitucional.

Contudo, não se pode desconsiderar, igualmente, a dificuldade que vem sendo enfrentada para a aquisição de alguns equipamentos neste momento no Brasil, o que evidencia que uma onda de medidas judiciais e administrativas determinando o fornecimento de proteção sem um prazo adequado e até mesmo estabelecido entre as partes, face a situação particular de cada empresa, sindicato ou grupo econômico, pode, na contramão das diretrizes do gerenciamento da crise, comprometer o regular funcionamento dos estabelecimentos dos serviços de saúde, o que também deve ser avaliado e sopesado no cenário geral de atendimento à população brasileira.

A Associação Médica Brasileira - AMB, em 20/03/2020, já noticiava a preocupação da OMS em relação à falta de equipamentos individuais de proteção para os profissionais da saúde, que estão na linha de frente em combate ao coronavírus. (<https://amb.org.br/noticias/falta-de-epi-e-teste-para-coronavirus-tambem-preocupam-a-oms/>).

Assim, em que pese a dificuldade encontrada no cenário atual para aquisição dos equipamentos de proteção individual (EPI's) utilizados no caso “sub judice”, referida dificuldade não deve servir de justificativa para ignorar ou minimizar a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores que estão se colocando, em momento crucial, à serviço da sociedade. Se há um setor hoje que deve ser particularmente cuidado, olhado e sistematicamente apoiado é o setor de saúde no Brasil e claro, seus trabalhadores. Todavia, entendo que a não entrega dos EPIs adequados no prazo supra assinalado pode ser melhor garantida a cada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

um dos trabalhadores da categoria se deferido o pedido subsidiário de letra A1, nos seguintes termos:

“caso os estabelecimentos representados pelo Suscitado não forneçam todos os meios e condições de trabalho acima deferidos, no prazo estabelecido em decisão, ficam os trabalhadores representados pelo Suscitante autorizados a interromper o trabalho sem prejuízo de seus salários e demais benefícios, em respeito ao direito à vida, sem prejuízo de receberem, caso sejam contaminados, os devidos cuidados por parte de seu empregador, como também alojamento para que possam permanecer (como hotéis, por exemplo), tudo isso encargo dos empregadores, evitando, assim, a possível contaminação de outras pessoas, inclusive da família destes trabalhadores.”

A medida acima deferida é a medida que realmente é capaz de resguardar a saúde e vida de cada um dos trabalhadores da categoria representada pelo Sindicato suscitante, bem como o meio ambiente do trabalho e da comunidade em geral.

Ressalto que a CLT sempre afirmou que o empregado não pode ter sua vida colocada em risco pelo seu empregador. Em sentido semelhante já orienta a Nota Técnica n. 4 da Anvisa: *“Os serviços de saúde devem implementar políticas, que não sejam punitivas, para permitir que o profissional de saúde que apresente sintomas de infecção respiratória seja afastado do trabalho”*.

O pedido subsidiário consubstancia uma prerrogativa legal do empregado, que é tratada na doutrina como direito de resistência frente ao poder diretivo do empregador quando este coloca em risco a sua saúde e a sua vida.

Nas palavras de José Humberto Mauad Filho (<https://www.migalhas.com.br/depeso/36104/do-direito-de-resistencia-frente-ao-poder-diretivo-do-empregador>, acesso em 09/04/2020):

O Direito de Resistência (jus resistendae) do empregado se contrapõe ao Poder diretivo do empregador (jus variandi), que muitas das vezes extrapola, excede o controle (Poder de



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Fiscalização), a aplicação de sanções (Poder disciplinar) e até mesmo na organização e regulamentação.

É certo que, do equilíbrio desses dois parâmetros é que deve nascer a atividade harmoniosa e concertada da relação de trabalho. A preponderância ou a falta de qualquer deles deturpa, funcional e eticamente, a atividade do empregado e do empregador na relação jurídica que os une.

Por isso é necessário que o Direito do Trabalho, através de suas instituições jurídicas, forneça os instrumentos desse equilíbrio, se é que deseja de fato mudar de roupagem e entrar nos domínios do neocapitalismo com uma nova mensagem para as relações que disciplina. Sem essa pretensão, continuará apenas a ser um momento de equilíbrio instável entre quem produz e empreende, cultivando entre eles o inevitável embate de diferença de classe que socialmente existe e jamais deixará de existir.

E prossegue:

No âmbito do Direito do Trabalho, o direito de resistência é tratado magistralmente pelo Douto Márcio Túlio Viana, sendo sua tese de doutorado. Em suas conclusões o Juiz do Trabalho de Minas Gerais dizia que o direito de resistência “pode-se destinar tanto à defesa do direito posto como à luta para se pôr o direito. No último caso, apenas quando exercido coletivamente”. A primeira afirmativa ilumina e deixa transparente o elevado número dos atores sociais que efetivamente constroem o Direito, sejam as regras, as normas, os princípios ou os valores, principalmente quando se leva em conta a formação das Normas do Direito do Trabalho.

Portanto, estas foram as medidas adjudicadas que julguei, em sede liminar, estabelecer, como modo inequívoco de orientar as partes envolvidas neste dissídio coletivo, dos seus direitos e deveres frente ao momento e à realidade atual, às condições sanitárias e humanitárias envolvidas, a todos os normativos incidentes, desde a Constituição da República até normas técnicas da ANVISA e do Ministério da Saúde.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

AMPLITUDE E CONDIÇÃO MULTIFACETÁRIA DO CONFLITO.

O INEQUÍVOCO ESPAÇO DA CONCILIAÇÃO E DA MEDIAÇÃO DESTE DISSÍDIO

É preciso dizer que a compreensão dos conflitos e suas múltiplas facetas é algo, para mim, face a experiência de mais de 15 anos trabalhando a temática na ENAMAT-TST, no TRT da 3a Região e na Universidade Federal de Minas Gerais, muito tranquilo. Saber que parte do conflito pode ser resolvida de forma adjudicada e outra parte pode ser resolvida de forma dialógica e consensual, ou até a conciliação se espriar para todo o conflito, solucionando de forma integral o conflito e empoderada porque com a participação das partes que podem expor e transacionar em sua amplitude e poder, é algo recorrente e também inerente ao próprio exercício da jurisdição trabalhista, em especial, em um Dissídio Coletivo.

A excepcionalidade da situação jurídica retratada no presente caso não é desconsiderada, aliada ao exame como um conflito coletivo cuja titularidade recai sobre as entidades sindicais, assumindo máxima importância social no contexto em que vivem os profissionais da saúde e entidades de saúde, por eles representadas e acolhidas em seu guarda-chuva representativo.

O momento histórico demanda, concretamente, dos integrantes do Poder Judiciário a multiplicação de sua capacidade de resolução de conflitos, de pacificação da sociedade e de ampliação das alternativas para a solução harmônica das controvérsias e das diferenças.

Todas as Constituições brasileiras enunciaram o princípio da garantia da via judiciária. Esta garantia universal significa que a via judiciária está aberta para a defesa de todo e qualquer direito e disponível a todos, contra particulares, contra os poderes públicos, independentemente da condição econômica do autor. Todavia, é preciso alargar a concepção sobre o Acesso à Justiça.

Projetando-se para além dos séculos, rompendo o silêncio implacável do futuro, fica a advertência de Aroldo Plínio Gonçalves (GONÇALVES, Aroldo Plínio. Técnica processual e teoria do processo. Rio de Janeiro: Aide Editora, 2001, p. 12-13.):



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

“O século XX rompeu com o mito do século passado de que a ciência é um conjunto de verdades e certezas, permanentes, imutáveis, definitivamente estabelecidas. Ao contrário de depor contra o conhecimento científico, essa postura anseia pelo seu progresso, por sua contínua complementação, e conduz àquela palavra de fé, de que fala BACHELARD, do cientista que termina o seu dia de trabalho dizendo: “Amanhã saberei”. E nessa profissão de fé a ciência recupera a sua dimensão humana. Todo conhecimento, em qualquer área, é fruto de muitos esforços conjugados, em que conceitos e teorias se substituem e se renovam, e, não raras vezes, a renovação se faz com esteio nas concepções repudiadas ou como resposta a elas.

A excepcionalidade da realidade hoje vivenciada é tamanha que a ANAMATRA-1, em nota de esclarecimento publicada em 09/04/2020, notadamente diante da decisão liminar proferida pelo E. STF, em que determinada a necessidade de intermediação sindical como meio de validar os acordos individuais realizados entre empregado e empregador, com base na MP 936, ressaltou que:

“O diálogo social é uma das políticas chave definidas pela OIT como capazes de relativizar os impactos da atual pandemia nas relações de trabalho;

(...)

A busca por consenso via negociação coletiva, neste momento, torna-se um importante instrumento de proteção para ambas as partes, evitando conflitos futuros e contribuindo para a efetividade das medidas de urgência adotadas pelos demais Poderes;

(...)

Somente o diálogo social franco e transparente poderá construir um ambiente equilibrado de gerenciamento e superação do cenário atual;

A negociação coletiva é antes de tudo um mecanismo essencial para pavimentar o caminho para enfrentarmos coletivamente as incertezas do porvir.”

E finalizou conclamando à sociedade que envie esforços na busca de soluções negociadas no campo das relações de trabalho, com a intervenção dos legítimos representantes dos trabalhadores, sem acordos individuais colhidos em



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

momento de medo, de necessidade, de pandemia e de calamidade pública já declarada.

O juiz convive tanto com problemas da mais alta envergadura social frente a realidade concreta que invade o seu fazer e viver, como com diversas alternativas para a realização da justiça, seu mister.

Diz-se que o Poder Judiciário não é o único ator social apto a concretizar o justo. Já há anos convive-se com as tendências de solução pacífica dos conflitos, sejam elas a conciliação, a mediação, a arbitragem ou mesmo certas formas de justiça, nas áreas com as quais for compatível, quebrado, em alguma medida, o monopólio estatal de dizer o direito, em vigor praticamente até o final do século XX.

Alguns denominam de métodos alternativos, outros, como eu, de métodos complementares de solução de conflitos. Cappelletti os denomina de Justiça Coexistencial e cita as experiências de negociação, de mediação, de arbitragem e de métodos híbridos, especialmente em conflitos de família, neighbourhood justice centers, além dos litígios intra-institucionais, dos litígios de consumo, e daqueles relativos ao meio ambiente, intergovernamentais e até internacionais. Aponta várias possibilidades inclusive rent-a-judge- ou “julgamento privado” – e recomenda a leitura de Dispute Resolution de autoria de Goldberg, Green e Sander (GOLDBERG; GREEN; SANDER. Dispute Resolution. Boston & Toronto: Little Brown & Co., 1985).

Na linguagem de Kazuo Watanabe, só com informação e o pleno conhecimento do Direito será alcançado o acesso à ordem jurídica justa, pois é ela a única a dar legitimidade para a existência de juízes e Poder Judiciário.

Importante afirmar que se tem a plena consciência de que efetivamente relevante é a qualidade da solução, pouco importando a forma, não se constituindo certeza absoluta de que determinada controvérsia, porque nos braços do Estado, possui um fim doce (RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. Acesso à Justiça: corpo e alma da cidadania. In: Adriana Goulart de Sena Orsini; Mila Batista Leite Corrêa da Costa; Oyama Karyna Barbosa Andrade. (Org.). Justiça do Século XXI. 1ed.São Paulo: LTr Editora, 2014, v. 1, p. 25-50. 21 SILVA, Antônio Álvares da. Cinco escritos sobre Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2009, p. 55.)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

No ano de 2010, uma verdadeira política judiciária de solução adequada de conflitos foi criada pela Resolução 125 do CNJ de outubro de 2010. A referida Resolução foi concebida pelo Prof. Watanabe, com a colaboração de diversos especialistas, professores e magistrados, que estiveram reunidos em uma comissão científica de apoio à Conselheira Morgana Richa, da qual tive a honra de participar como Juíza Auxiliar do CNJ no período. A Resolução 125 do CNJ versa sobre os núcleos e os centros de conciliação e mediação, abrindo perspectivas inéditas, sendo que a partir da Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Assim, como participante da concepção da Resolução, estudiosa e pesquisadora do tema do Acesso à Justiça e da Solução de Conflitos desde 2007, posso afirmar que conciliação deixa de ser uma forma alternativa de resolução dos conflitos, para passar a ser “a maneira de desenvolvimento de uma cultura voltada a pacificação dos conflitos”.

A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou o ato de terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impede o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a mediação e o processo (CINTRA, Antonio Carlos de Araújo, et alli. Op. cit., p. 20).

A leitura que faço dos termos dos normativos do TRT da 3ª Região, em especial seu Regimento Interno, nos arts. 25, XXXI; 39, I e II; 156 e 157; art. 182-C, §1º; a Resolução Conjunta GP/CR n. 58/2016 e a Resolução 81/2017, art. 6º, inciso I, é que o fato de ser Desembargador Plantonista não impediria a minha atuação voltada a conciliação e/ou mediação entre as partes.

A circunstância da ação coletiva ter sido ajuizada no Plantão Judiciário, a condição de Desembargadora, membro do E. TRT da 3ª Região, autorizaria a tentar a conciliação, ante a urgência do tema, bem como a enviar o processo para o CEJUSC deste Tribunal, caso o referido órgão estivesse atuando no plantão Judiciário, mas não está.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Mas, outros aspectos devem ser sopesados, em especial aqueles que são específicos ao presente feriado que é denominado comumente por feriado da semana santa e compõe a cultura e a religiosidade do País, onde grande parte de seus cidadãos, em especial na 6ª feira da Paixão e no Domingo de Páscoa, possuem componente expressivo de reserva pessoal, retiro espiritual e/ou encontro familiar para celebração, virtual, diga-se de passagem, uma vez que as orientações sanitárias e científicas nos impelem a esse sacrifício pessoal e familiar neste momento.

Assim, considerando todos esses fatos e situações, entendo que a minha atuação como Desembargadora Plantonista, em uma tentativa de conciliação das partes nesta ação coletiva, seria medida juridicamente possível, mas não prudente e nem adequada considerando as particularidades acima levantadas e consideradas.

Mas, preciso tecer algumas considerações que entendo pertinentes ao caso dos autos. Trata-se de uma ação coletiva onde exsurge temática urgente, expansiva, humanitária e sanitária e está a merecer uma solução adequada deste Tribunal Regional do Trabalho. Relembro que na Justiça do Trabalho todos os processos estão sujeitos a conciliação, de forma integral, ou parcial, a depender, caso a caso, das partes e do conflito.

Assim sendo, é preciso deixar claro que há espaço para uma solução consensual e dialógica entre as partes e até, eventualmente, com a presença e/ou chamado à mesa de negociação, em sentido ampliado como deve ser, os Hospitais, Clínicas e Casas de Saúde que compõe a tessitura do Sindicato patronal.

Trata-se de um caminho de quem, como ninguém, acredita no potencial de uma mesa de negociação, que já deixei registrado acima, por entender que além da declaração adjudicação do direito, é preciso que as partes estabeleçam de forma consensual, via mediação, via conciliação, o direito que foi declarado de forma adjudicada acima. Por legalidade e em face do Juízo Natural, esta ação coletiva seguirá, findo o plantão, o seu caminho natural que é o envio para o d. Presidente deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do art. 25, XXXI, do Regimento Interno. Todavia, no momento que estou no plantão e atuo no mesmo, considerando a urgência e a seriedade do tema, entendo que devo atuar levando em consideração a melhor e mais adequada solução para este conflito, bem como com todos os conteúdos éticos, jurídicos, doutrinários,



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

jurisprudenciais e legais, que compõem o arcabouço de bagagem de mais de 28 anos de magistratura.

Vislumbro a possibilidade de uma mesa de negociação onde as partes, e eventuais terceiros, caso assim entenda o Juízo natural, cientes de suas responsabilidades frente a pandemia do COVID-19, o cuidado com a saúde da pessoa humana do trabalhador, atuam de forma ética, com boa-fé e proatividade, buscando resolver a parcela do conflito que não foi declarada de forma adjudicada e que aqui se decide que deve ser objeto de tentativa de conciliação, qual seja: o prazo para a entrega dos EPIs, levando em conta a sabida dificuldade relativa à compra destes equipamentos, considerando sua escassez.

O momento atual nos pede bom senso, cautela, ética, solidariedade, empatia e muito diálogo social e coletivo, soluções coletivas sustentáveis e sustentadas, a servir de exemplo, inclusive, para outras categorias, em outros Estados da Federação e a outros órgãos do Poder Judiciário.

Como já afirmado acima, tenho a exata compreensão de que a minha atuação como Desembargadora Plantonista autorizaria a atuação para além do aspecto jurídico adjudicado propriamente dito. Autorizado está o agir jurisdicional, como também o agir voltado à conciliação e/ou mediação, inclusive e especialmente, a coletiva.

Friso: quando a temática dos autos exsurgir urgente e adequada ao plantão e ao meu mister como Desembargadora Plantonista, tenho para mim que a atuação voltada a solução consensual também é parcela que é a mim atribuída além da parcela da jurisdição adjudicada, atuação integral que advém do plantão segundo preceitos Constitucionais e normativos específicos.

O chamar das partes para tentativa de conciliação naquela parcela do conflito onde não se exerceu a jurisdição declaratória, deve ser sopesado fortemente e aqui exorto as partes e, porque não aos caros colegas Desembargadores, magistrados que me seguirão na atuação nestes autos após o plantão judiciário que tentem a conciliação/mediação. Isto porque a realidade que estamos vivendo neste período do ano de 2020, quase que transparece uma suplica às partes coletivas que se sentem e se entendam, negociando da melhor e mais adequada forma para a garantia de todos os bens da vida e a vida das pessoas que estão sob a nossa tutela no momento gravíssimo que estamos passando.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Veja-se o E. TRT, bem como o Poder Judiciário quase em sua totalidade está com as portas cerradas, não somente em face ao feriado, mas também em face da pandemia do COVID-19, com determinações as mais variadas, sejam das Cortes Regionais, das Corregedorias Regional e Nacional e também do CNJ. Há de ser ponderado também que os CEJUSCs estão funcionando de forma remota e com regulamentação específica face a pandemia. Veja-se o seguinte endereço eletrônico: <https://portal.trt3.jus.br/internet/servicos/conciliacao/cejusc-jt>.

Nesta ordem de ideias, a imprescindível audiência de mediação e/ou conciliação endoprocessual nesta ação coletiva, a critério e ao prudente arbítrio do Presidente deste E. TRT 3, ou a quem este delegar, na forma do Regimento Interno, poderá ser feita, inclusive e especialmente, utilizar da estrutura e expertise do CEJUSC de 2o Grau, tudo conforme entender pertinente, consoante normativos que incidem sobre a temática e seu prudente, sensato e equilibrado sendo de oportunidade e Justiça.

DECISÃO

Pelo exposto, **CONCEDO PARCIALMENTE**, a medida liminar pretendida, “inaudita altera pars”, para determinar que o alcance da norma coletiva celebrada entre as partes, assim como da pauta reivindicatória apresentada, estende-se a todas as ferramentas e equipamentos necessários ao desenvolvimento do mister dos trabalhadores representados pelo Sindicato autor, posto que são indispensáveis para resguardar a saúde destes trabalhadores, devendo ser entregues em até 72 horas, cujo prazo se iniciará após a ciência na contrafé do mandado de citação a ser entregue pelo Sr. Oficial de Justiça, em sede ainda do Plantão Judiciário. Os EPIs a serem entregues são os seguintes: óculos de proteção ou protetor facial (face shield); máscara cirúrgica N95/PFF2 ou equivalente; avental; luvas de procedimento; gorro; sabonete líquido ou preparação alcoólica a 70%. Concedo, também, a medida subsidiária solicitada pelo Sindicato autor, para declarar a seguinte prerrogativa aos trabalhadores do Sindicato-Suscitante: caso os estabelecimentos representados pelo Suscitado não forneçam todos os meios e condições de trabalho retro mencionados, no prazo acima estabelecido, os trabalhadores representados pelo Suscitante estão autorizados a interromper o trabalho sem prejuízo de seus salários e demais benefícios, em respeito ao direito à saúde e à vida, sem prejuízo de receberem, caso sejam contaminados, os devidos cuidados por parte de seu empregador,



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

como também alojamento para que possam permanecer (como hotéis, por exemplo), tudo isso como encargo dos empregadores, evitando, assim, a possível contaminação de outras pessoas, inclusive da família destes trabalhadores.

Exorto às partes à tentativa de conciliação/mediação face aos fundamentos e às considerações acima expendidas.

Intime-se, por Oficial de Justiça, o suscitado e o suscitante, por meio de seus representantes legais e/ou procuradores, do inteiro teor da presente medida, na forma da Lei.

Dê-se ciência da presente decisão ao MPT e ao Exmo. Desembargador Presidente deste eg. TRT-3ª Região.

Publique-se.

Intimem-se

Belo Horizonte, 10 de abril de 2020.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

Desembargadora Plantonista