



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

AO MM. JUÍZO DA _ª VARA DO TRABALHO DE ARARAQUARA/SP

PEDIDO URGENTE: Diante da nova onda de infecções por Covid-19, que recentemente levou à ocupação de 100% das vagas em enfermaria da cidade¹:

Araraquara registra a 688ª morte por Covid-19 e mais 566 casos; enfermaria tem 100% de ocupação

Vítima é uma idosa de 80 anos, com comorbidades, que estava internada desde a quinta-feira (26).

Por g1 São Carlos e Araraquara
01/06/2022 12h58 · Atualizado há 22 horas



O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, através da Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara/SP, pelo Procurador do Trabalho que esta subscreve, no exercício de suas funções institucionais previstas nos arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição da República e art. 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar nº 75/93, e com fundamento nas disposições contidas nas Leis nº 7.347/85 e 8.078/90, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR

em face de **MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**, pessoa jurídica de direito público, registrada no CNPJ/MF sob o número 45.276.128/0001-10, com endereço na Rua São Bento, 840, Centro, Araraquara/SP, CEP 14.801-901, pelos fundamentos fáticos e jurídicos que passa a expor.

1 Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2022/06/01/araraquara-registra-a-688a-morte-por-covid-19-e-mais-566-casos.ghtml> e <<https://esportes.yahoo.com/covid-dispara-em-araraquara-sp-192500747.html?guccounter=1>>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

1) DOS FUNDAMENTOS FÁTICOS

A presente ação civil pública decorre da investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho através do procedimento ministerial nº 000010.2022.15.003/2 - 51, cujas peças instruem esta inicial, em que restou comprovado que o réu vem, de forma verdadeiramente inconsequentemente, recusando atestados médicos com previsão de afastamento de profissionais de saúde em razão da positivação para Covid-19 de familiares de residência compartilhada – incluindo casos envolvendo crianças, menores de 12 anos de idade –, inclusive, efetuando descontos financeiros e imposição de outras consequências aos eventuais servidores que venham a se afastar mesmo assim.

Ao final da investigação ratificou o Município de Araraquara, ao se recusar a regularizar sua conduta ilícita, que continuará a violar uma miríade de princípios e direitos fundamentais humanos e do trabalhador, gerando considerável perturbação nas relações trabalhistas, culminando, ainda, no completo desequilíbrio do meio ambiente do trabalho, com intensificação injustificável dos riscos atinentes à já devassadora ameaça viral, além da ofensa aos direitos indisponíveis das crianças e adolescentes, filhos dos trabalhadores.

Conforme restar-se-á demonstrado ao final da presente petição inicial, a medida adotada pelo município é, além de tudo, ineficaz, sendo vazia de potencial para atingir os supostos objetivos almejados. Muito pelo contrário, a medida gera exatamente o efeito que pretende evitar, que é a ca-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

rência de profissionais da saúde, pois com filhos doentes em casa, crianças inclusive, é inevitável que tais trabalhadores acabarão também adoecendo, e desfalcando os quadros por tempo inclusive superior, comprometendo o pleno funcionamento dos serviços públicos de saúde.

O procedimento foi instaurado mediante a partir de notícia de fato pelo SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ARARAQUARA E REGIÃO com a alegação de que servidores estariam sendo obrigados a trabalhar positivados para Covid-19, tendo em vista alterações determinadas pelo Município por meio do **Decreto Nº 12.789, de 11 de janeiro de 2022**, que prevê o seguinte em seu artigo 5º, parágrafo 2º:

"Art. 1º O Decreto nº 12.783, de 4 de janeiro de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º Para impedir a disseminação do vírus, a Gerência de Vigilância Sanitária determinará isolamento domiciliar por 7 (sete) dias ao caso índice e aos seus comunicantes domiciliares, período em que serão monitorados pelas equipes da Secretaria Municipal da Saúde.

§ 1º Caso os sintomas sugestivos de COVID-19 persistam após o 7º (sétimo) dia, o paciente deverá procurar assistência médica imediata.

§ 2º Os profissionais de saúde que sejam comunicantes domiciliares assintomáticos, com 3 (três) doses de vacina contra a COVID-19, não cumprirão isolamento



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

domiciliar, tendo em vista o risco de desassistência frente à variante ômicron da COVID19.”(NR)”

Visando aferir a materialidade do quanto exposto pela denúncia, oportunizou-se ao Município de Araraquara manifestação para explanar a forma de execução do referido decreto. A partir de tal resposta, constatou o MPT que o fato inicialmente mencionado pelo sindicato não se confirmava, pois a alteração introduzida pelo Decreto nº 12.789, não dizia respeito a funcionários municipais que estejam doentes, mas a funcionários que residam com outra pessoa e, esta sim, encontra-se positivada com Covid-19. Na oportunidade, reconheceu o MPT que a redação da norma questionada realmente poderia ensejar a interpretação dada à primeira hora pelo sindicato – graças à ausência da previsão no texto da norma da condição de exame negativo de Covid-19 –, sendo compreensível, portanto, o equívoco, mas que o problema objeto da NF não se caracterizava.

Expedida notificação de arquivamento ao sindicato denunciante, esse se manifestou nos autos trazendo à atenção do MPT um outro problema, também decorrente do Decreto, relacionado à situação dos profissionais de saúde que tiveram familiares, com os quais residem, positivados, *ipsis litteris*:

“Pelos representantes do SISMAR - SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE ARARAQUARA E REGIÃO foram trazidos casos práticos para discussão acerca das dificuldades e riscos que o decreto oferece, principalmente para os casos de impossibilidade



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

de isolamento dentro do âmbito domiciliar de pessoas eventualmente positivadas, como, por exemplo, crianças, idosos ou pessoas com deficiência ou que necessitam de cuidados próprios e específicos.”

Indicou ainda caso concreto, referente a um bebê de 11 meses positivado com Covid-19, cuja mãe é uma técnica de enfermagem, segundo reportagem veiculada no site do sindicato²:

“Um bebê de 11 meses foi diagnosticado com covid-19 em Araraquara. Sua mãe é servidora municipal, técnica de enfermagem na Prefeitura. Ela trabalha diretamente no enfrentamento à pandemia e, mesmo sendo obviamente “contactante” de caso positivado, não têm direito ao afastamento garantido a todos os demais trabalhadores. Para poder cuidar de seu filho, ela terá que arcar com prejuízos financeiros causados pela apresentação de atestado.” (Grifo nosso)

Diante da informação que evidenciou uma possível recusa de atestados médicos e obstáculo à atenção à saúde dos filhos dos profissionais da saúde, reconsiderou o *Parquet* Trabalhista a decisão de arquivamento, prosseguindo com a investigação, tendo por foco, agora, o problema narrado por último pelo sindicato, o qual se não resolvido, impactaria da mesma forma o número de funcionários em atividade, seja pelo adoecimento

² Disponível em: <<https://www.sismar.org/post/araraquara-faz-fama-%C3%A0s-custas-da-sa%C3%BAdede-f%C3%ADsica-e-mental-dos-profissionais-da-sa%C3%BAdede>>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

posterior (muito provável, se um filho menor de idade estiver contaminado, por exemplo), seja pelo abandono do cargo.

Mencione-se que assim previa o Decreto Municipal, a respeito do não afastamento apenas de profissionais de saúde ao trabalho embora contactante de pessoa contaminada:

Art. 5º Para impedir a disseminação do vírus, a Gerência de Vigilância Sanitária determinará isolamento domiciliar por 7 (sete) dias ao caso índice e aos seus comunicantes domiciliares, período em que serão monitorados pelas equipes da Secretaria Municipal da Saúde.

(...)

§ 2º Os profissionais de saúde que sejam comunicantes domiciliares assintomáticos, com 3 (três) doses de vacina contra a COVID-19, não cumprirão isolamento domiciliar, tendo em vista o risco de desassistência frente à variante ômicron da COVID19.”

Intimado, o réu apontou que o sindicato não provou o quanto alegado, uma vez que apenas indicou publicação de seu próprio site, requerendo por isso a intimação desse para trazer aos autos o nome de servidores eventualmente prejudicados.

Considerando o exposto pelo réu, despachou-se com determinação para que o sindicato indicasse testemunhas para serem ouvidas pelo Parquet quanto aos fatos narrados em sua última manifestação.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Indicadas as testemunhas, e confirmada a ausência de qualquer objeção quanto a testemunharem sem sigilo, designou-se audiência em procedimento para coleta dos depoimentos.

Confira abaixo o teor dos depoimentos coletados:

Depoimento da Sra. Aparecida Tatiana Tofano Lucio:

“Devidamente advertida e compromissada, na forma da lei, a referida testemunha declarou que: trabalha como técnica de enfermagem no Posto de Saúde do Selmi Dei IV, da Prefeitura de Araraquara; que seu filho de 07 anos teve resultado positivo para Covid-19 recentemente tendo feito o teste após constatação de febre; que praticamente no mesmo período a filha da depoente, de 22 anos, também contraiu a doença; que o médico que atendeu o filho da depoente emitiu atestado médico para afastamento da criança das atividades normais por 07 dias, e também da depoente; que mesmo após apresentar atestado, a Prefeitura negou seu afastamento, e simultaneamente cancelou as férias iminentes que a depoente tinha marcadas; que só foi possível cuidar da criança porque o marido da depoente também tinha férias marcadas para o mesmo período, coincidentes justamente para que pudessem usufruí-las em família, e usou as férias para cuidar do filho do casal; que a depoente não teve resultado positivo para Covid, e seu marido não fez o teste porque não tinha sintomas; que não sabe o que faria se seu marido não estivesse de férias no período, acreditando que teria que deixá-lo



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

aos cuidados da avó, pessoa idosa e seria também exposta à contaminação; que no período em que seu filho esteve doente e a depoente precisou trabalhar, sentiu ser tratada com distância por seus colegas na Unidade de Saúde, pois eles temiam que, apesar do resultado negativo do teste, a depoente pudesse estar contaminada e fosse caso de falso negativo; que tal período foi bastante difícil por ter se sentido discriminada no trabalho; que se a depoente tivesse buscado de alguma forma atestado por outro motivo, como colegas seus sugeriram, teria experimentado perda remuneratória.”

Depoimento da Sra. Daiane Aparecida da Silva Mar-

ques:

“Devidamente advertida e compromissada, na forma da lei, referida testemunha declarou que: “Trabalha na Prefeitura Municipal de Araraquara como técnica de enfermagem na UPA Vale Verde; que no início deste ano seu filho de 2 anos de idade, que estava indo na creche, apresentou febre alta e testou positivo para covid; que a depoente fez o teste no mesmo dia e seu resultado deu negativo; que a médica que atendeu a depoente lhe entregou um atestado prevendo o afastamento da depoente por alguns dias para poder cuidar de seu filho; que pediu o afastamento o trabalho, tendo apresentado atestado, mas depois descobriu que os dias não trabalhados foram descontados do seu salário, além de ter perdido o prêmio assi-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

duidade e sofrido desconto no valor do ticket alimentação; que estima que o prejuízo financeiro que acabou experimentando foi e torno de R\$800,00; que quatro dias após seu filho ter testado positivo, a própria depoente começou a apresentar sintomas e ao refazer o teste o resultado foi positivo para covid; que não possuía condições de não se afastar do trabalho para cuidar de seu filho ainda bebê, sendo que a pessoa que normalmente a ajudaria nisso, sua genitora, possui comorbidade para covid, sendo, portanto, mais vulnerável a doença.”

Depoimento da Sra. Maria Rosângela Lino da Silva:

“Devidamente advertida e compromissada, na forma da lei, referida testemunha declarou que: “Trabalha na Prefeitura Municipal de Araraquara como técnica de enfermagem na UPA Vale Verde; que no início deste ano a depoente apresentou alguns sintomas mas seu teste para covid deu negativo, mas logo a seguir o seu marido e sua filha de 6 anos apresentaram sintomas e testaram positivo para a doença; que o médico que atendeu a filha da depoente emitiu atestado para o afastamento da depoente, de modo que pudesse atender a criança; que tal afastamento foi indeferido pela prefeitura; que a depoente apelou para o atestado humanitário, que são 11 dias de afastamento por ano a que fazem jus os funcionários da saúde, e apenas em razão disso não veio a sofrer descontos salarial.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Depoimento da Sra. Priscila Claudino Luciano:

“Devidamente advertida e compromissada, na forma da lei, referida testemunha declarou que: “Trabalha na Prefeitura Municipal de Araraquara como técnica de enfermagem no CMS Selmi Dei IV; que no início deste ano seu filho de 9 anos, após apresentar sintomas, testou positivo para covid; que o médico emitiu atestado para afastamento da depoente para poder cuidar da criança, sendo certo não haver na residência da depoente qualquer outra pessoa que pudesse cuidar da criança; que tal atestado foi recusado pela prefeitura, que negou o afastamento; que no primeiro dia que corresponderia ao afastamento a depoente precisou deixar o filho aos cuidados de seu ex marido, de quem é divorciada, para poder trabalhar; que no dia seguinte realizou o teste e apesar de assintomática, testou positivo para covid.””

Destarte, confirmaram as testemunhas que o inquirido recusou injustificadamente atestados médicos e negou afastamento do trabalho às mães, profissionais da saúde, cujos filhos, menores de 18 anos de idade, contraíram Covid-19. Os depoimentos revelam, inclusive, a futilidade da medida, que impõe sacrifício salarial às trabalhadoras a troco de nada, sendo óbvio que uma mãe, que não tem outra pessoa em seu entorno que possa se responsabilizar por uma criança doente em isolamento social, irá ausentar-se ao trabalho ainda que sem autorização, pois a alternativa seria deixar a criança doente desassistida. Como poderá um avô ou uma avó, por



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

exemplo, sabidamente mais vulneráveis à doença, cuidar do neto enquanto a mãe ou pai profissional de saúde estiver trabalhando, se com isso estarão se submetendo à virtual certeza de contaminação? **A futilidade da regra, injusta e discriminatória, também é evidenciada pela previsível consequência revelada pelas testemunhas, que em sua maioria positivaram para Covid dias após os filhos, como era de se esperar, pois é inviável o isolamento completo de crianças pequenas dentro da mesma residência.**

Diante das informações coletadas, expediu-se notificação requisitória ao réu para que informasse se tinha interesse em evitar a proposição de ação civil pública, mediante reversão de todos os descontos salariais e supressão de benefícios impostos a funcionários que apresentaram, neste ano de 2022, atestado médico prevendo afastamento ao trabalho para acompanhamento de criança sob seus cuidados que contraiu Covid-19, e tiveram seu afastamento rejeitado.

Como resposta o município apresentou a seguinte manifestação da Secretaria Municipal da Saúde, transcrita em seu inteiro teor:

“Em resposta a manifestação em epigrafe, temos a esclarecer e requerer o que segue:

Conforme ofício do RH, os servidores não tiveram descontos em seus vencimentos, conforme afirmado ao senhor Procurador do Trabalho.

Referida denúncia em tese e com as devidas vênias, caracteriza denúncia caluniosa, que com renovadas vê-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

nias deve ser aberto procedimento por este órgão para verificação da real intenção dos denunciante.

*Mediante ao exposto, requer-se o **ARQUIVAMENTO** do referido procedimento, assim como, seja investigado por este órgão a real intenção da denunciante.”*

Por sua vez a manifestação da Coordenadoria Executiva de Recursos Humanos dirigida à Secretaria Municipal da Saúde foi no seguinte sentido, *in verbis*:

“Informamos que não há desconto nos vencimentos de servidores que apresentaram atestados médicos, inclusive nos casos de COVID-19.

Solicitamos que nos seja indicado/informado os descontos mencionados para melhor análise desta Coordenadoria Executiva de Recursos Humanos.”

Assim, ante sua genérica manifestação, constata-se que o Município se recusou a regularizar sua conduta, alegando que "os servidores não tiveram descontos em seus vencimentos". **E, ainda mais preocupante, exteriorizou a intenção de punir os trabalhadores pelo fato exclusivo de terem prestado depoimento ao MPT, atitude arbitrária e persecutória,** inobstante não tenha apresentado sequer indícios de que os depoimentos dos trabalhadores continham inverdades.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Cabalmente, não apresentou o inquirido qualquer comprovação de ausência de desconto, mas sim levantamento dos afastamentos registrados ao trabalho, inclusive por atestado relacionado a Covid-19, de três das quatro testemunhas.

Analisando-se a documentação apresentada, constata-se que esta, ao contrário do que pretendia o Réu, **acabou por confirmar a narrativa da testemunha, que apresentou atestado médico, referente ao adoecimento do filho, tendo em vista que o atestado médico previa o afastamento da genitora contatante no período de 14/01 a 21/01, e o levantamento apresentado pelo inquirido confirma o retorno ao trabalho da genitora em 16/01:**

Nome	Descrição	DT_Início	Dias	DT_Término	Prot	Meio_Dia	DT_Retorno	Pet_Meiodia	Licença_Afastamento
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	26/09/2016	1	26/09/2016			27/09/2016		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	21/10/2016	1	21/10/2016			22/10/2016		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	07/11/2016	1	07/11/2016			08/11/2016		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	10/01/2017	1	10/01/2017			11/01/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	17/02/2017	1	17/02/2017			18/02/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	13/03/2017	1	13/03/2017			14/03/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	24/08/2017	1	24/08/2017			25/08/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	06/11/2017	1	06/11/2017			07/11/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	11/12/2017	1	11/12/2017			12/12/2017		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	29/01/2018	1	29/01/2018			30/01/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	19/02/2018	1	19/02/2018			20/02/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	16/03/2018	1	16/03/2018			17/03/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	13/08/2018	1	13/08/2018			14/08/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	09/11/2018	1	09/11/2018			10/11/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	14/12/2018	1	14/12/2018			15/12/2018		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	21/01/2019	1	21/01/2019			22/01/2019		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	11/03/2019	1	11/03/2019			12/03/2019		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	05/04/2019	1	05/04/2019			06/04/2019		Falta Abonada - Particular
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	13/10/2020	12	24/10/2020			25/10/2020		Afastamento COVID-19
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	09/11/2020	4	12/11/2020			13/11/2020		Licença Nojo CLT
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	03/01/2021	14	16/01/2021			17/01/2021		Afastamento COVID-19
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	01/03/2021	11	11/03/2021			12/03/2021		Afastamento COVID-19
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	23/04/2021	14	06/05/2021			07/05/2021		Afastamento COVID-19
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	20/10/2021	12	31/10/2021			01/11/2021		Afastamento COVID-19
Tatiana Tofano Lucio	AGENTE DE ENFERMAGEM	05/01/2022	11	15/01/2022			16/01/2022		Afastamento COVID-19



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

  **SUS**
Sistema Único de Saúde

PREFEITURA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE

ATESTADO MEDICO SEGUNDO PORTARIA GM Nº 454, DE 20 DE MARÇO DE 2020 que Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19)

Atesto para fins de trabalho/estudo _____
que Fraque Fernando Loucio, RG nº _____,
CPF nº 53545988021, comunica a necessidade de isolamento a que deve ser submetido(a), bem como as pessoas que residem no mesmo endereço ou dos trabalhadores domésticos que exercem atividades no âmbito residencial devido a CID: J11. da/de Sr.(a) _____, com data de início 14/01/22 previsão de término 21/01/22 local de cumprimento da medida _____.

Nome das pessoas que residem no mesmo endereço que deverão cumprir medida de isolamento domiciliar:

- Aparecida Tatiana Tofano
- _____
- _____
- _____
- _____

Assinatura da pessoa sintomática/responsável: _____

Data: 14, 01, 22 Hora: 19:00

Dr. Juliano Huelb Dib
CRM 276.233

Assinatura _____
Carimbo do profissional médico (Nome e CRM)

Quanto às demais testemunhas, **ignorou o inquirido que duas referiram que contraíram a doença dias após os filhos testarem positivo, sendo exigido delas trabalho da data de confirmação da doença pelo filho à data em que elas próprias positivaram**, e não apresentou qualquer levantamento com relação à testemunha restante.

Assim, resta incontroverso que o réu vem rejeitando sumariamente os atestados médicos apresentados pelos profissionais de saúde,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

em completa desconsideração de recomendação médica, específica ao caso concreto dos trabalhadores.

Dessarte, ante a inequívoca recusa à regularização, atentatória aos direitos dos trabalhadores e, inclusive, à proteção integral devida aos filhos das trabalhadoras, privados pelo empregador da assistência pelos genitores durante a convalescença, ofendendo diretamente as disposições intransponíveis previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente, outra via não restou ao Ministério Público do Trabalho senão a de ajuizar o presente feito pleiteando uma tutela inibitória e preventiva de forma a coibir que o réu continue a transgredir os invioláveis princípios e direitos fundamentais expostos nessa inicial, como também uma tutela ressarcitória/indenizatória quanto ao dano já consumado, em especial de forma a compensar os trabalhadores prejudicados.

2) DOS FUNDAMENTOS LEGAIS E JURÍDICOS

2.1) DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO AOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

O Município de Araraquara publicou o **Decreto nº 12.892, de 31 de maio de 2022** com disposições atualizadas às do Decreto nº 12.789, de 11 de janeiro de 2022, em especial seu artigo quinto, que passou a conter dois parágrafos adicionais:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

“Art. 5º Para impedir a disseminação do vírus, a Gerência de Vigilância Sanitária determinará isolamento domiciliar por 7 (sete) dias ao caso índice, período em que será monitorado pelas equipes da Secretaria Municipal da Saúde.

§ 1º Caso os sintomas sugestivos de COVID-19 persistam após o 7º (sétimo) dia, o paciente deverá procurar assistência médica imediata.

§ 2º Os profissionais de saúde que sejam comunicantes domiciliares assintomáticos, com esquema vacinal completo contra a COVID-19, não cumprirão isolamento domiciliar, tendo em vista o risco de desassistência frente à variante ômicron da COVID-19.”

§ 3º Os demais trabalhadores que sejam comunicantes domiciliares assintomáticos, com esquema vacinal completo contra a COVID-19, em consonância com o Ministério da Saúde, não cumprirão isolamento domiciliar obrigatório, tendo em vista a Portaria Interministerial MTP-MS nº17, de 22 de março de 2022.

§ 4º O Comitê Municipal de Contingenciamento do Coronavírus no município de Araraquara recomenda fortemente o afastamento do contactante domiciliar assintomático, mesmo com esquema vacinal completo, pelo período de 7 (sete) dias, devido à situação epidemiológica do Município.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Com isso, o Município exterioriza claramente a sua intenção de **segregar os profissionais de saúde como se fosse uma classe trabalhadora não merecedora dos mesmos direitos garantidos aos demais trabalhadores**. A discriminação, portanto, é inegável. Sob a alegação genérica de *“risco de desassistência frente à variante ômicron”*, tais profissionais são tratados pelo Réu como trabalhadores de segunda classe, com menos direitos, e de forma desprovida de sentido, sendo óbvio que, com filho pequeno doente em casa, necessitando de cuidados, tais genitores adoecerão da mesma forma.

A pseudo-justificativa utilizada para tentar fazer prevalecer tamanha ilegalidade consta do próprio texto da norma, qual seja o *“risco de desassistência frente à variante ômicron da COVID-19.”*. **Inobstante, não prospera a referida motivação, uma vez que a prova oral e documental revelou a futilidade e ineficácia da medida, tendo a maioria das profissionais de saúde, genitoras, que tiveram seus afastamentos negados, contraído a doença posteriormente, que, repisa-se, era consequência lógica das circunstâncias, uma vez que inviável o completo isolamento de crianças pequenas dentro da mesma residência.**

O réu está sacrificando direitos sociais fundamentais da classe de trabalhadores em questão sem qualquer real propósito legítimo. Como se não fosse o suficiente, sua conduta ainda desestabiliza o meio ambiente do trabalho, **amplificando o risco de infecção não somente de outros profissionais de saúde, como também da população em geral.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Veja a que ponto a discriminação chegou, **recusando o réu atestados médicos legítimos** com determinações e indicações de profissionais devidamente habilitados, com *expertise* e autoridade no assunto, quanto aos casos concretos dos pacientes. O Decreto em nenhum momento autoriza o descumprimento de recomendações e/ou determinações de autoridades médicas, e nem o poderia fazer.

A jurisprudência pátria é veemente em reconhecer a ilegalidade na recusa de atestados médicos:

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECUSA DE ATESTADO MÉDICO OU SEU RECEBIMENTO COMO FATOR A INIBIR PROMOÇÕES. ILEGALIDADE E VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL OBREIRO. A Constituição Federal assegura, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, cujo desrespeito a tais garantias atrai a indenização pelo dano material ou moral (CF, artigo 5º, inciso X). Evidenciada a conduta ilegal da reclamada que, abusando do exercício de seu poder diretivo, impõe retaliações aos empregados afastados por doença, expondo a saúde dos trabalhadores a risco, além de causar-lhes abalo íntimo pelas situações vexatórias decorrentes das ameaças perpetradas, é devida indenização por danos morais. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-10 00046623220175100802 DF, Data de Julgamento: 13/10/2020, Data de Publicação: 16/10/2020)”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

A ilegalidade se torna ainda mais aparente quando há interesse de menor de idade envolvido, como no caso das depoentes:

“DANO MORAL. RECUSA DE ATESTADO MÉDICO. NECESSIDADE DE AFASTAMENTO PARA ACOMPANHAMENTO DE TRATAMENTO DE FILHO MENOR. DISPENSA. Segundo os fundamentos declinados pela MM. Juíza Mara Cleusa Ferreira Jeronymo, que sustentam a decisão de origem, “a proteção do incapaz e da família encontra lastro constitucional, com capítulo próprio (capítulo VII), onde a Constituição Federal prevê a família como base da sociedade, art. 226, assegurando à criança entre outros direitos fundamentais, a saúde, consoante dispõe o artigo 227 do Diploma Constitucional. Se” o sistema jurídico pátrio visa resguardar o direito básico do menor à saúde”, garante à mãe empregada, por certo, o direito à licença do trabalho com escopo de acompanhar o tratamento de saúde do filho menor. A recusa do empregador em receber atestado médico destinado a justificar a necessidade de afastamento para acompanhamento de tratamento do filho e a posterior dispensa da trabalhadora nega eficácia à função social da p...

(TRT-24 00007082720125240005, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Publicação: 27/05/2014)”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Pois bem, a **Declaração Universal dos Direitos Humanos garante a todos uma igual proteção da lei**, sem qualquer distinção, consoante determina seu artigo sétimo:

“Artigo 7

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

Ademais, a **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, promulgada pelo Decreto nº 62.150 (cujas disposições encontram-se consolidadas atualmente por meio do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019), em seu artigo segundo **determina a adoção de uma política nacional visando o objetivo de eliminar toda discriminação em matéria de emprego e profissão:**

“Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Ainda, a supracitada convenção, dentre outras medidas, **determina a modificação de quaisquer práticas administrativas que sejam incompatíveis com a política de eliminação de discriminação em matéria de emprego e profissão:**

“Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.”

(Grifo nosso)

Cabe lembrar ainda que a **Declaração da Filadélfia** afirma – em relação aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho – que todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades.

A Constituição da República de pronto apresenta como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a eliminação de qualquer forma de discriminação, conforme dispõe seu artigo 3º, inciso IV:

“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Ainda, em seu artigo quinto, a Carta Magna reforça sua reprovação a qualquer tipo de discriminação, desta vez asseverando que a Lei será aplicada com rigor aos casos de discriminação atentatória a direitos fundamentais:

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

[...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;”

Repita-se, inexistente qualquer justificativa capaz de autorizar ou validar tratamento discriminatório relacionado à salvaguarda da saúde do trabalhador e de sua família. Não apenas isso, a única justificativa dada à diferenciação relevou-se, diante dos depoimentos colhidos, ineficaz e ilógica, pois os trabalhadores acabam adoecendo da mesma forma (e acabam faltando inclusive mais dias ao serviço: primeiro, com desconto salarial ante recusa do atestado médico pelo Réu, para cuidar do filho doente, e depois, quando testar positivo à Covid).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Destarte, resta demonstrado a contrariedade à Constituição da República e aos tratados internacionais da conduta do Município de Araraquara, impõe-se a imediata inibição da prática ilegal, que tantos prejuízos e angústia tem causado aos trabalhadores da saúde, particularmente às mães de crianças.

2.2) DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – DOCTRINA DA PROTEÇÃO INTEGRAL

Como aludido alhures, a conduta do Município de Araraquara infringe diretamente a proteção integral e absoluta assegurada a crianças e adolescentes, devendo ser obstada forçosamente sob pena de se consentir com a violação de todo um sistema de valores, princípios e direitos fundamentais.

Celso Antônio Bandeira de Mello assevera que **a violação a um princípio é a forma mais grave de ilegalidade:**

“Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fun-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

damentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.”³

Dentre as normas transgredidas pelo réu, encontram-se quase que a totalidade dos princípios previstos pela **Declaração Universal dos Direitos da Criança**, adotada pela Assembleia das Nações Unidas de 20 de novembro de 1959 e ratificada pelo Brasil:

“Princípio 1º

A criança gozará todos os direitos enunciados nesta Declaração. Todas as crianças, absolutamente sem qualquer exceção, serão credoras destes direitos, sem distinção ou discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição, quer sua ou de sua família.

Princípio 2º

A criança gozará proteção social e ser-lhe-ão proporcionadas oportunidade e facilidades, por lei e por outros meios, a fim de lhe facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de forma sadia e normal e em condições de liberdade e dignidade. Na instituição das leis visando este objetivo levar-se-ão em conta, sobretudo, os melhores interesses da criança.

3 (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de direito administrativo. 12. ed. p.748)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

[...]

Princípio 4º

A criança gozará os benefícios da previdência social. Terá direito a crescer e criar-se com saúde; para isto, tanto à criança como à mãe, serão proporcionados cuidados e proteção especiais, inclusive adequados cuidados pré e pós-natais. A criança terá direito a alimentação, recreação e assistência médica adequadas.

Princípio 5º

À criança incapacitada física, mental ou socialmente serão proporcionados o tratamento, a educação e os cuidados especiais exigidos pela sua condição peculiar.

[...]

Princípio 8º

A criança figurará, em quaisquer circunstâncias, entre os primeiros a receber proteção e socorro.

Princípio 10

A criança gozará proteção contra atos que possam suscitar discriminação racial, religiosa ou de qualquer outra natureza. Criar-se-á num ambiente de compreensão, de tolerância, de amizade entre os povos, de paz e de fraternidade universal e em plena consciência que seu esforço e



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

aptidão devem ser postos a serviço de seus semelhantes.”

A proteção conferida à criança é estendida aos genitores, como forma de garantir a efetivação desses princípios, conforme se extrai da seguinte passagem prevista no quarto princípio da Declaração: “para isto, tanto à criança como à mãe serão proporcionados cuidados e proteção especiais, inclusive adequados cuidados pré e pós-natais.”

Ademais, de forma a efetivar a proteção à criança o princípio primeiro é expresso em resguardá-la de qualquer tipo de discriminação, seja essa oriunda das próprias condições da criança ou das condições de sua família. Não podem essas crianças serem discriminadas, para ficar sem assistência dos pais durante doença contagiosa, por serem filhos de profissionais de saúde.

Compartilha de mesma lógica a **Convenção sobre os Direitos da Criança** de 20 de novembro de 1989, um dos instrumentos de direitos humanos mais aceitos na história universal, sendo ratificado por 196 países, dentre esses o Brasil em 24 de setembro de 1990, conforme observa-se nos seguintes artigos:

“Artigo 1

Para efeito da presente Convenção, considera-se como criança todo ser humano com menos de 18 anos de idade, salvo quando, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioria seja alcançada antes.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Artigo 2

1. Os Estados Partes devem respeitar os direitos enunciados na presente Convenção e assegurar sua aplicação a cada criança em sua jurisdição, **sem nenhum tipo de discriminação**, independentemente de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, deficiência física, nascimento **ou qualquer outra condição da criança, de seus pais ou de seus representantes legais**.

2. Os Estados Partes devem adotar todas as medidas apropriadas para **assegurar que a criança seja protegida contra todas as formas de discriminação** ou punição em função da condição, das atividades, das opiniões manifestadas ou das crenças **de seus pais, representantes legais ou familiares**.

Artigo 3

1. Todas as ações relativas à criança, sejam elas levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de assistência social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar primordialmente o melhor interesse da criança.

2. Os Estados Partes comprometem-se a assegurar à criança a proteção e o cuidado que sejam necessários ao seu bem-estar, **levando em consideração os direitos e deveres de seus pais, tutores legais ou outras pesso-**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

***as legalmente responsáveis por ela** e, com essa finalidade, tomarão todas as medidas legislativas e administrativas adequadas.*

[...]

Artigo 5

***Os Estados Partes devem respeitar as responsabilidades, os direitos e os deveres dos pais** ou, quando aplicável, dos membros da família ampliada ou da comunidade, conforme determinem os costumes locais, dos tutores legais ou de outras pessoas legalmente responsáveis pela criança, para proporcionar-lhe instrução e orientação adequadas, de acordo com sua capacidade em evolução, no exercício dos direitos que lhe cabem pela presente Convenção.”*

Inspirada por esses princípios, a Constituição Federal de 1988 revolucionou o tratamento dado até então a crianças e adolescentes em nosso país, incorporando em seu texto a **Doutrina da Proteção Integral**, segundo a qual os menores de 18 (dezoito) anos, a despeito de sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, são concebidos como cidadãos plenos – não meros objetos de ações assistencialistas – sujeitos de direitos e obrigações a quem o Estado, a família e a sociedade devem prestar atendimento de modo absolutamente prioritário.

Com efeito, assim preconiza o artigo 227 da Lei Maior:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

*“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com **absoluta prioridade**, o direito à vida, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, **além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.**”* (Grifo nosso)

A legislação infraconstitucional observa integralmente tal diretriz. Por exemplo, o artigo quarto do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA reproduz o Princípio da Proteção Integral:

*“**Art. 4º.** É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.”*

No mais, a CLT prevê em seu art. 473, XI, um dia de afastamento sem prejuízo do salário para que os pais possam acompanhar o filho em consulta médica. Ora, se o arcabouço jurídico confirma direito ao afastamento **para simples consulta**, com muito mais motivo há de prevalecer **ates-**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

tado médico confirmando a necessidade da assistência materna/paterna, após confirmação do adoecimento da criança.

Poder-se-ia continuar a citar uma miríade de normas, princípios e valores aptos a demonstrar a prioridade absoluta conferida à proteção integral de crianças e adolescentes. **Todavia, a questão não está na eventual ausência de normas protetivas ou de direitos, mas sim na real e EFETIVA aplicação dessas disposições e diretrizes no dia a dia das crianças e adolescentes.**

Pelo exposto, e visando a efetiva tutela quanto ao direito de prioridade absoluta conferida à crianças e adolescentes, em contexto DIRETAMENTE RELACIONADO À RELAÇÃO DE TRABALHO, já que tais crianças e adolescentes estão sendo preteridos e discriminados justamente por serem filhos de empregados do setor da saúde pública, impões a imediata inibição da conduta.

Acrescente-se, entretanto, que embora as testemunhas ouvidas pelo MPT tenham referido a situação de crianças, **mostra-se perfeitamente possível, sendo aliás praticamente certo, que ao menos parte dos trabalhadores atingidos pela injusta e discriminatória atitude do Réu ostenta a condição de cuidador e responsável de pessoas incapazes de perfil diverso, a saber pessoas com deficiência e idosos, merecedores da mesma proteção legal reservada aos menores de 18 anos, na forma das leis nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, e 10.741/2003, Estatuto do Idoso.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

2.3) DO DIREITO FUNDAMENTAL A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E HÍGIDO

Imperioso repisar que a presente ação também versa sobre meio ambiente do trabalho, e o objetivo central do MPT é torná-lo equilibrado e saudável, de forma a propiciar condições humanas, dignas e seguras de trabalho aos empregados do réu.

Como exposto alhures, a conduta do réu desestabiliza o meio ambiente do trabalho, amplificando o risco de contaminação não somente de outros profissionais de saúde, como também da população em geral atendidas por esses.

A Constituição da República dispõe que “*todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações*” (art. 225, caput). Imperioso destacar que o meio ambiente do trabalho é indissociável do conceito de meio ambiente *lato sensu*, nos termos do art. 200, VIII, da Constituição da República.

*“Com a Constituição de 1988 houve grande mudança, a qual estabeleceu no art. 225, de forma geral, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida, incumbindo aos Poderes Públicos e à sociedade a sua preservação e tutela. **No art. 200, inciso VIII, para evitar qual-***



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

quer dúvida, escreveu o constituinte que o meio ambiente do trabalho faz parte do meio ambiente e, portanto, goza dos mesmos cuidados e é regido pelos mesmos princípios que informam esta nova disciplina legal. No art. 7º e inciso XXII, referindo-se especificamente ao meio ambiente do trabalho, diz a CF que é direito dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria da sua qualidade de vida e, por consequência, responsabilidade do empregador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”⁴

Com isso, o meio ambiente do trabalho não tem a natureza jurídica de direito trabalhista comum, de expressão patrimonial. **A sua natureza jurídica possui raiz constitucional dando suporte, inclusive, aos mais fundamentais direitos do homem, como, por exemplo, o direito à saúde, e até mesmo o direito à vida.**

Quanto a isso, destaca José Afonso da Silva:

“Merece referência em separado, o meio ambiente do trabalho como local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um ambiente que se insere no artificial, mas, digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao

⁴ MELO, Raimundo Simão. Ação Coletiva de Tutela do Meio Ambiente do Trabalho. Ação Coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho, São Paulo, Ltr, 2006, p. 180/181



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

estabelecer que uma das atribuições do sistema único de saúde consiste em colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e segurança”.⁵

Assim, compreensível que o constituinte originário, ciente da importância do instituto jurídico do meio ambiente do trabalho como instrumento de valorização do trabalho humano, inseriu na Constituição da República as seguintes determinações:

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VI - defesa do meio ambiente;”

(...)

A proteção à dignidade, saúde e segurança da pessoa trabalhadora, conceitos justapostos ao do meio ambiente do trabalho, é inclusive uma diretriz consagrada internacionalmente. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pela República Federativa do Brasil por meio do decreto 591/1992, determina:

⁵ SILVA, José Afonso da. Direito Ambiental Constitucional. 2ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998, pp. 4 e 5. Apud SADY, João José. Direito do Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 20.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

“ARTIGO 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto. (...)

ARTIGO 7º

*Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de **condições de trabalho justas e favoráveis** (...)*

ARTIGO 12º

*1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de **desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.***

2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

(...)

b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;

Ademais, a Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, determina que:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

“Art.4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

*2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, **reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.**”*

Ainda, a Convenção 161 da OIT, ratificada e promulgada pelo Brasil via o Decreto 127, de 22/05/91, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, determina:

“ARTIGO 5º

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;

b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores
(...)

f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
(...)

k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

No mais, o Decreto 9.571 de 21/11/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, vem moldando o Direito do Trabalho de forma a efetivamente garantir a proteção a direitos humanos.:

“Art. 7º. Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para:

(...)

*III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e **garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;***

(...)

*VII - **adotar medidas de prevenção e precaução,** para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas ati-*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

vidades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados;

(...)

§ 1º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados.

(...)

Com auxílio do Decreto 9.571 de 21/11/2018, a justiça do trabalho começa a adotar cada vez mais uma perspectiva de ênfase em direitos humanos, empregando uma hermenêutica — corroborada pelos princípios desta justiça especializada — que efetivamente garanta e prestigie o fundamento da república previsto no art. 1º, III, da Carta Magna. Sobre o tema de Ênfase de Direitos Humanos confira as palavras de Marcelo José Ferlin D'Ambroso, desembargador do trabalho da 4ª Região:

“Especificamente, na hermenêutica juslaboral, em que se faz presente o conflito entre capital e o valor humano, a teoria do Ênfase de Direitos Humanos adotada como referencial tem potencial transformador das decisões judiciais que, da tradicional visão econômica do Direito, passam a centralizar seu fundamento nas pessoas, como sujeitos de direitos.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

A atração é natural, pois o Direito do Trabalho pode se chamar Direito Humano do Trabalho, já que os direitos sociais se constituem, como visto, em direitos humanos de primeira grandeza, razão maior de aplicação do EDH à hermenêutica juslaboral.

Embora pareça simples, na prática representa um giro de cento e oitenta graus na posição dos juízes e juristas no trato das questões laborais: primeiramente, o alicerce do ato de interpretar e julgar estará na fonte de Direitos Humanos aplicável ao caso em análise (PIDESC - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos e Sociais, Convenções da OIT etc.), que orientará a construção de toda a lógica da solução da causa; depois, sua conclusão ou dispositivo se fará com viés de concreção e efetividade dos próprios direitos humanos identificados no processo.

Assim, apreciar um acidente de trabalho à luz da responsabilidade extracontratual ou aquiliana é bem diferente de apreciá-lo na perspectiva de direitos humanos como a vida, saúde, incolumidade do trabalhador, meio ambiente laboral hígido, trabalho com segurança etc., bens jurídicos que passam a orientar a lógica do julgador, transpondo, assim, uma visão econômico-reparadora em prol de uma ótica humanitária, contextualizando a pessoa no sinistro ocorrido e não apenas a reparação econômica de direitos e obrigações.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Também se pode imaginar, a título de exemplo, demandas de Direito Sindical envolvendo o exercício de liberdades sindicais, enquanto direitos humanos, no que toca à necessidade de sua efetivação.

Com o EDH, a lógica da exploração capitalista das relações de trabalho é contraposta pela centralização da prestação jurisdicional nas pessoas que prestam serviços como sujeitos de direitos humanos dentro e fora do trabalho. Portanto, um pedido de dano moral decorrente de assédio moral deixa de ser analisado por seu conteúdo econômico e sob o viés da prestação remunerada de serviços, em prol de uma dimensão ampla da preservação da incolumidade da esfera íntima da pessoa trabalhadora.

No campo processual, as ações passam a ser vistas não como números estatísticos de um sistema, mas como instrumentos de efetivação de Direitos Humanos, com todas as implicações que isso traz, como, por exemplo, superar formalidades que obstem a aproximação do Poder Judiciário das pessoas que a ele acorrem. (...)

Especial é a observação de Herrera Flores (...), ao afirmar que um direito humano fundamental se constitui exatamente nos próprios meios e condições necessárias para pôr em prática os processos de luta pela dignidade humana.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Sem dúvida, a aplicação do Enfoque de Direitos Humanos à hermenêutica juslaboral é uma forma de aprofundar a construção e o respeito à dignidade humana, como mecanismo de efetivação dos Direitos Humanos por juristas e pelo Poder Judiciário e em resgate da cidadania perdida das pessoas no caos globalizado pelo neoliberalismo. Nos limites deste texto, justifica-se o destaque ao campo da hermenêutica jurídica trabalhista, ante a citada atração natural do Direito do Trabalho ao EDH, restando a Justiça do Trabalho, enquanto aparato público destinado à consecução do primado do valor social do trabalho, como último garante de efetividade dos direitos humanos no plano das relações laborais.

Urge, pois, a busca de um pensamento diferente do estabelecido, apto a construir uma plataforma de concretização da dignidade da pessoa humana para todos os povos e, também, de um instrumento que permita a efetividade dos direitos humanos no mundo globalizado.

Como diz Michel Maffesoli (São Paulo: 2009, p. 114-5), é preciso passar pelo crivo da inteligência todas as palavras da modernidade (individualismo, racionalismo, universalismo, democratismo, republicanismo, contratualismo, progressismo, desenvolvimentismo etc.), sob pena de ficarmos atolados num dogmatismo esclerosado, aceitando a ideia de que nada é tabu.”⁶

6 Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/interpretacao-humanistica-e-hermeneutica-juslaboral-o-enfoque-de-direitos-humanos>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Pertinente destacar que, dentre outras obrigações, o art. 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas torna mandatório aos empregadores cumprir e, inclusive, fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, **de forma que tal obrigação legal é aplicável tanto para prestadores de serviços quanto para tomadoras de serviços – corroborada, ainda, pelo artigo 17 da Convenção nº 155 da OIT⁷ e pelo artigo 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019/1974⁸.**

“Art. 157. Cabe às empresas:

***I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;** (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)*

***II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;** (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)*

***III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;** (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)*

7 Artigo 17 Sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a actividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção.

8 Art. 5º-A, §3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Assim, aos empregadores é imposto o dever de adotar as medidas necessárias e suficientes para **eliminar os riscos do ambiente laboral, ou, quando não possível a completa supressão, reduzi-los o máximo possível, como forma de garantir o estado de equilíbrio do meio ambiente de trabalho, uma vez que a valorização do trabalho humano está condicionada a um trabalho seguro, hígido e saudável.**

Referida redução de riscos é um direito constitucionalmente garantido a todo trabalhador, conforme norma insculpida no art. 7º, XXII, da Constituição da República:

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

[...]

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

A redução dos riscos inerentes ao trabalho é o escopo primordial do instituto do meio ambiente do trabalho, razão pela qual está intrinsecamente ligado às normas de saúde, higiene e segurança, e vice-versa.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Confira as palavras do professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo quanto ao mencionado art. 7º, inciso XXII, o que comprova que o dever de proteção e manutenção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho persiste ainda que as irregularidades não venham a afetar a totalidade dos trabalhadores:

*“Mais do que mera hipótese de proteção dos trabalhadores, o dispositivo ilumina todo um sistema normativo que hoje se encontra delimitado de forma mais profunda nas Cartas Magnas e mesmo em legislação infraconstitucional. **Tendo como destinatários pessoas indeterminadas**, a regra de redução dos riscos inerentes ao trabalho está plenamente adaptada aos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º) que ao indicar os valores sociais do Trabalho e da livre iniciativa não se olvidou também em destacar a dignidade da pessoa humana como regra fundamental, **o que significa de outro modo afirmar que todos os cidadãos, pouco importando ser pessoas determinadas ou indeterminadas, terão asseguradas condições de trabalho adequadas, evitando-se e mesmo minimizando riscos inerentes às diferentes funções exercidas**”⁹*

9 FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Os Sindicatos e a Defesa dos Interesses Difusos no Processo Civil Brasileiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 96. Apud SADY, João José. Direito do Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

A saúde do trabalhador é premissa indispensável e intrínseca à efetivação dos demais direitos referentes à vida, ao lazer, à cultura, à dignidade, à liberdade e à convivência familiar comunitária.

Frequentemente relegado a segundo plano pela ausência de expressão econômica, a manutenção do meio ambiente do trabalho, bem como as normas sobre segurança e medicina do trabalho, que integram o Direito Tutelar do Trabalho, são de importância crucial no relacionamento trabalhista, já que estabelecem condutas em benefício da saúde, do bem-estar e da segurança do empregado.

É absolutamente inócuo que se tenha todo esse aparato legislativo, inclusive com normas de grandeza constitucional, sem que se efetive, na prática, ou seja, no dia a dia do trabalhador, tal proteção à sua saúde e à sua vida.

Com efeito, a situação em tela conduz a um meio ambiente do trabalho insalubre, desequilibrado, de forma a amplificar os riscos, que já são sérios, dessa classe trabalhadora que lida com uma das mais perigosas forças da natureza. Tais irregularidades merecem, portanto, ser rechaçadas com o rigor que se espera quando constatadas violações aos direitos mais fundamentais do trabalhador humano.

Destarte, em se tratando de meio ambiente do trabalho, direito social fundamental, portanto, universal, indisponível, inviolável, inalienável e irrenunciável, pertencente a toda a coletividade de trabalhadores (inclusive àqueles que virão a trabalhar futuramente para o empregador), logo, de caráter uno, indivisível e transindividual, prevalecem os **princípios da PREVEN-**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

ÇÃO e da PRECAUÇÃO, uma vez que os danos causados geralmente são irreversíveis ou de muita difícil reparação.

A verdade é que se poderia continuar a citar *ad nauseam* uma miríade de Leis e normas capazes de demonstrar a necessidade de se preservar ou restaurar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Todavia, o maior desafio hoje em dia não é mais o de demonstrar que o ordenamento jurídico — tanto pátrio quanto internacional — garante o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores. O maior desafio é o exposto pelo Desembargador e doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira:

“Atualmente, o maior desafio não é mais o reconhecimento do direito à saúde do trabalhador, já que as normas jurídicas a respeito são numerosas e suficientemente claras para proclamá-lo. A luta que deverá ser travada é para que esse já consagrado objetivamente venha a incorporar-se na realidade dos ambientes de trabalho, no dia-a-dia do trabalhador.”¹⁰

Perante todo o exposto, resta demonstrada a forçosa exigência de manutenção constante do meio ambiente do trabalho até que o mesmo atinja um estado de completo equilíbrio e salubridade, como forma de propiciar condições dignas de trabalho bem como de garantir os direitos humanos fundamentais mais básicos auferidos constitucionalmente aos trabalhadores.

10 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de, *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, 4ª Edição. São Paulo: LTr, 2002



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**2.4) DO DANO MORAL COLETIVO INDIVIDUAL HOMO-
GÊNEO**

Diante da situação a que submeteu seus trabalhadores, mostra-se indispensável que o réu seja condenado a indenizar o dano moral individual homogêneo experimentado por esses, cuja caracterização mostra-se indiscutível no presente caso, dado que se trata de clara discriminação à classe trabalhadora em questão, sem qualquer motivação apta a justificar o tratamento diferenciado, visto que a única apresentada, além de ilógica, restou comprovadamente fútil.

A intensidade da injustiça perpetrada pelo réu é monumental e facilmente observada pela aflição de uma mãe forçada a escolher entre o trabalho (e o salário que sustenta a família, portanto) e a assistência ao filho pequeno doente com Covid-19, sendo exatamente a perspectiva revelada pelas testemunhas ouvidas pelo MPT.

Veja ainda que a discriminação vertical acabou por ensejar uma discriminação horizontal, perpetuada pelos próprios colegas de trabalho de uma das depoentes, conforme se observa da seguinte passagem:

*“que no período em que seu filho esteve doente e a depoente precisou trabalhar, **sentiu ser tratada com distância por seus colegas na Unidade de Saúde**, pois eles temiam que, apesar do resultado negativo do teste, a depoente pudesse estar contaminada e fosse caso de fal-*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

so negativo; que tal período foi bastante difícil por ter se sentido discriminada no trabalho;

Tal situação, gera, indiscutivelmente, consequências psicológicas aos trabalhadores, uma vez que passam, além de trabalhar em ambiente hostil, a laborarem aflitos e ansiosos, preocupados com seus entes queridos, o que leva a diagnósticos de **depressão**, **estresse** e **síndrome de burnout**, ou os intensificando quando já existentes.

Lamentável ser esse o tratamento dado a profissionais que há pouco tempo foram referidos como “heróis,” sem que sejam minimamente tratados com o respeito que corresponderia a tal condição. O dano moral é inconteste, consoante reconhece a jurisprudência em casos análogos, *mutatis mutandis*:

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECUSA DE ATESTADO MÉDICO OU SEU RECEBIMENTO COMO FATOR A INIBIR PROMOÇÕES. ILEGALIDADE E VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL OBREIRO. A Constituição Federal assegura, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, cujo desrespeito a tais garantias atrai a indenização pelo dano material ou moral (CF, artigo 5º, inciso X). Evidenciada a conduta ilegal da reclamada que, abusando do exercício de seu poder diretivo, impõe retaliações aos empregados afastados por doença, expondo a saúde dos trabalhado-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

res a risco, além de causar-lhes abalo íntimo pelas situações vexatórias decorrentes das ameaças perpetradas, é devida indenização por danos morais. Recurso conhecido e desprovido.

(TRT-10 00046623220175100802 DF, Data de Julgamento: 13/10/2020, Data de Publicação: 16/10/2020)

“DANO MORAL. RECUSA DE ATESTADO MÉDICO. NECESSIDADE DE AFASTAMENTO PARA ACOMPANHAMENTO DE TRATAMENTO DE FILHO MENOR. DISPENSA. Segundo os fundamentos declinados pela MM. Juíza Mara Cleusa Ferreira Jeronymo, que sustentam a decisão de origem, “a proteção do incapaz e da família encontra lastro constitucional, com capítulo próprio (capítulo VII), onde a Constituição Federal prevê a família como base da sociedade, art. 226, assegurando à criança entre outros direitos fundamentais, a saúde, consoante dispõe o artigo 227 do Diploma Constitucional. Se” o sistema jurídico pátrio visa resguardar o direito básico do menor à saúde”, garante à mãe empregada, por certo, o direito à licença do trabalho com escopo de acompanhar o tratamento de saúde do filho menor. A recusa do empregador em receber atestado médico destinado a justificar a necessidade de afastamento para acompanhamento de tratamento do filho e a posterior dispensa da trabalhadora nega eficácia à função social da p...



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

(TRT-24 00007082720125240005, Relator: JÚLIO CÉSAR BEBBER, 1ª TURMA, Data de Publicação: 27/05/2014)”

Assim, a exposição a tais situações atrai a incidência do estabelecido nos artigos 186 e 187 do Código Civil, segundo os quais:

***Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

***Art. 187.** Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*

A consequência disso corresponde ao previsto no **art. 927 do Código Civil**: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”.

Vale lembrar que a legitimidade ativa do Ministério Público para tal tipo de pedido indenizatório, decorrente de lesão a direitos individuais homogêneos, já foi firmada pelo **STF**, em tese aprovada com repercussão geral: “RE 631111 - Com fundamento no art. 127 da Constituição Federal, **o Ministério Público está legitimado a promover a tutela coletiva de direitos in-**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

***dividuais homogêneos**, mesmo de natureza disponível, quando a lesão a tais direitos, visualizada em seu conjunto, em forma coletiva e impessoal, transcender a esfera de interesses puramente particulares, passando a comprometer relevantes interesses sociais”.*

Cabe apontar ainda que o município não se mostrou sensível à atual situação da cidade, com extraordinário aumento recente do número infecções por Covid-19 ocorrendo em diversas unidades escolares da cidade¹¹:

136 profissionais da educação estão afastados em Araraquara

Desde o início do ano, foram 370 casos de covid-19 registrados; secretaria da Educação diz que segue protocolos sanitários

Geovanni Henrique e Milton Filho | ACidadeON/Araraquara - 1/6/2022 11:41

“Ao longo deste ano, cerca de 370 profissionais da educação testaram positivo para a covid-19 apenas na rede municipal de Araraquara. Atualmente, 136 estão afastados por conta da doença.

[...]

Desde a retomada das aulas presenciais, em fevereiro, também foram identificados 281 casos de infecção em alunos da rede.”

11 Disponível em: <https://www.acidadeon.com/araraquara/cotidiano/coronavirus/NOT,0,0,1770357,136-profissionais-da-educacao-estao-afastados-em-araraquara.aspx>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Tais adoecimentos revelam, é claro, o quanto o vírus está circulando nas escolas, contaminando crianças e adolescentes.

Destarte, imprescindível a condenação do Réu a indenizar os trabalhadores que tiveram seus atestados médicos injustificadamente recusados pelo município, mediante o pagamento de quantia não inferior a **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais).

2.5) DO DANO MORAL COLETIVO

Não obstante a condenação em dano moral individual homogêneo, forçosa também a condenação do réu à reparação do dano moral coletivo causado, pois, como demonstrado nesta petição inicial, resta evidenciado que o reclamado maltratou direitos fundamentais não somente de trabalhadores, mas também da criança e do adolescente.

Mediante tal conduta, além de ferir direitos de seus empregados, o réu ofende, com a sua conduta ilícita, o senso ético médio de nossa sociedade, infundindo nos cidadãos sentimentos de vergonha, frustração e intenso repúdio, capazes de abalar a crença no estado e instigar, em caso de impunidade — ou condenação leniente —, a adesão de outros empregadores a padrões de comportamento vedados pela ordem jurídica.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

“DANO MORAL COLETIVO. O dano moral coletivo implica lesão de direitos de natureza extrapatrimonial titularizados por toda a coletividade, que se faz presente, inclusive, em relação a grupos, classes ou categoria de pessoas. Ampara-se em fundamento jurídico distinto daquele em que se sustenta o dano moral individual, restrito aos modelos teóricos civilistas clássicos. Dele resulta um sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou impotência em face da lesão perpetrada. Sua configuração independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade e tem assento na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, V e X) bem como, no plano infraconstitucional na Lei da Ação Civil Pública (art. 1º, IV), no Código de Defesa do Consumidor (art. 6ª, VII), na Lei 4.717/65, arts. 1º e 11 (Ação Popular), na Lei 6.938/81 (define a Política Nacional do Meio Ambiente) e na Lei 8.884/94 (dispõe sobre a repressão ao abuso do poder econômico). (...)

(TRT3. RO. 0010030-39.2016.5.03.0030 (RO); Disponibilização: 05/10/2017; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal)”

Com efeito, dentre outros, **o direito do trabalho em condições dignas constitui o núcleo com base de obrigações trabalhistas mínimas que devem ser cumpridas pelos empregadores.** Estes correspondem aos direitos sociais trabalhistas mais prementes estabelecidos na Consti-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

tuição Federal e na CLT, cuja primazia é indispensável à garantia do mínimo existencial.

Nesse sentido, o demandado ofendeu princípios e valores ínsitos na moral social coletiva, não atendendo aos paradigmas mínimos de civilidade, responsabilidade e respeito que devem presidir as relações laborais.

Com efeito, a coletividade, tal qual o indivíduo singularmente considerado, possui um patrimônio moral, rígido por valores e princípios coletivos, nutrido por expectativas comuns e pela fiel observância das normas, notadamente as de cunho fundamental. O dano moral coletivo desponta, portanto, como sendo a infringência desses valores que, em última instância, resultam da amplificação dos preceitos axiológicos dos indivíduos componentes da coletividade e que, por sua relevância social, transcenderam o foro íntimo individual para adquirirem status macrossocial.

Sobre o assunto, Carlos Alberto Bittar Filho (em Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Revista de Direito do Consumidor. São Paulo: Revista dos Tribunais, n.12, out./ dez. 1994) aduz:

“[...] o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico. [...] Como se dá na seara



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação.”

Nesse contexto, afigura-se plenamente **cabível a imposição de ressarcimento pelos danos morais coletivos já consumados**, indenização essa que, a par da finalidade prevista no art. 13 da Lei 7.347/85, cumpre a importante função pedagógica de desestimular a recalcitrância do promovido e de inibir outros empregadores que, inspirados no censurável exemplo da reclamada, se achem porventura tentados a adotar idênticas práticas ilegais. A indenização do dano moral coletivo não se confunde, portanto, com as reparações individuais que tenham sido ou venham a ser eventualmente perseguidas por cada um dos trabalhadores atingidos pela conduta da reclamada.

A Justiça do trabalho vem se mostrando sensível a essa premente necessidade de apenar os transgressores de direitos difusos e coletivos. Alguns empregadores, no que diz respeito ao efetivo cumprimento da lei, são movidos pela diretriz do “custo/benefício”. Enquanto o descumprimento da lei for economicamente vantajoso, ela continuará sendo descumprida.

No tocante ao caráter pedagógico do dano moral coletivo, esse se destacou como uma valiosa ferramenta para enfrentar o já abordado desafio de fazer com que as normas referentes a direitos fundamentais venham a incorporar-se efetivamente no dia a dia do trabalhador.

Em razão de o meio ambiente do trabalho ser um direito fundamental do trabalhador, a sua transgressão abala não somente os traba-



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

lhadores da empresa, obrigados a trabalharem sem as condições mínimas de segurança e saúde asseguradas constitucionalmente, mas também causa desconforto e angústia à própria coletividade, conforme reconhece Raimundo Simão de Melo:

“O meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade, que, no final das contas é quem custeia a previdência social, que, por inúmeras razões, corre o risco de não poder mais oferecer proteção até mesmo aos seus segurados no próximo século. Como é do conhecimento daqueles que acompanham os meios de comunicação, as estatísticas oficiais, cujos dados, como também se sabe, não são reais, mostram que os números de acidentes do trabalho e doenças profissionais e do trabalho são assustadores, destacando-se entre estas últimas, a surdez profissional, LER (lesões por esforços repetitivos), doenças da coluna, silicose e intoxicação por chumbo e manuseio com agrotóxicos na lavoura. Em consequência disso, o Brasil continua a figurar nos anais mundiais como recordista em acidentes do trabalho, perdendo feio para países da América Latina, como por exemplo, a vizinha Argentina.”¹²

12 MELO, Raimundo Simão de Melo. Meio Ambiente do Trabalho: prevenção e reparação – juízo competente. Repertório IOB de Jurisprudência n. 13/97, caderno 2, p. 250. Apud SADY, João José. Direito do Meio Ambiente do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 21.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Deste modo, o Ministério Público do Trabalho visa não somente fazer cumprir o ordenamento jurídico, mas, também, restaurá-lo, uma vez que já foi violado. Tendo por escopo, ainda, coibir a repercussão negativa na sociedade que essa situação gera — especialmente em caso de impunidade ou de punição leniente —, bem como desestimular futuras situações similares, perpetuadas pelo próprio reclamado caso não seja devidamente punido, ou, inclusive, por outros empregadores que, ao terem ciência de uma eventual leniência por parte do Poder Judiciário em relação a fatos tão graves, certamente adotarão as mesmas posturas visando um lucro maior, em prejuízo de seus trabalhadores, como forma de permanecerem competitivos financeiramente perante outros que já empregam tais condutas ilegais.

***“MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURADO. Uma das obrigações básicas do empregador é a proteção da saúde e integridade do trabalhador no meio ambiente do trabalho. E a prevenção é o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde. Constatado que a reclamada não cumpriu com tais obrigações, colocando em risco a saúde de seus empregados, cabe a sua responsabilização em forma de dano moral coletivo, conforme entendeu o Juízo primário.*”**

(TRT-11 - AIRR: 00101314920135110001, Relator: LAIRTO JOSE VELOSO, Data de Julgamento: 28/04/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2015)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Ainda, o réu ofendeu todo um sistema de princípios e valores de proteção absoluta a crianças e adolescentes, como exposto nesta inicial. Tal violação gera inegável repulsa na coletividade, uma vez que afeta a parcela mais pura e inocente da sociedade, bem como viola uma gama de conquistas históricas visando a proteção dos menores de idade.

Perante todo o exposto, de rigor seja o réu condenado a indenizar o dano moral coletivo causado pelas irregularidades descritas nesta inicial, em especial (leia-se em acréscimo às outras graves violações igualmente merecedoras de indenização) a violação a todo um sistema normativo de proteção absoluta à criança e ao adolescente, mediante o pagamento de quantia não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

3) DOS PEDIDOS

Perante todo o exposto, requer o *Parquet* laboral:

a) a concessão DA TUTELA ANTECIPADA de urgência, levando em conta, também, o extraordinário aumento do número de contaminações registradas em Araraquara nas últimas semanas, inclusive de crianças e adolescentes, com 100% de ocupação nas vagas para atendimento em enfermagem, sendo injusto e repugnante, nessas circunstâncias, continuar impondo a profissionais de saúde o sofrimento de não poder amparar seus filhos durante a doença, quando



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**são contatantes e quando há atestado médico preven-
do o afastamento, determinando-se ao Réu o IMEDIA-
TO cumprimento das seguintes obrigações:**

a.1) abster-se de recusar injustificadamente (vale dizer, sem que tenha sido afastada tecnicamente a presunção de veracidade da manifestação do médico) atestados médicos apresentados por profissionais de saúde que prevejam a necessidade de afastamento do trabalho do responsável por criança, adolescente ou pessoa incapaz com Covid-19, na condição de contatante ou cuidador, sob pena de multa diária de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

a.2) abster-se de adotar práticas administrativas discriminatórias aos profissionais de saúde incompatíveis com a proteção integral legalmente reservada a crianças, adolescentes, e pessoas com deficiência e idosos incapazes, abstendo-se de gerar embaraços (tais como, exemplificativamente, a supressão de salário e benefícios) aos genitores e/ou responsáveis que precisem prestar assistência à saúde de seus filhos ou a pessoa incapaz sob seus cuidados com Covid-19, sob pena de multa diária de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais);

b) A condenação do réu às seguintes obrigações:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

b.1) cumprir as obrigações mencionadas nos itens a.1 e a.2 em caráter definitivo;

b.2) efetuar a reversão de todos os descontos salariais e supressão de benefícios, como ticket alimentação, impostos a funcionários que apresentaram, neste ano de 2022, atestado médico prevendo afastamento ao trabalho por ser contatante ou cuidador de crianças, adolescentes e incapazes positivados para Covid-19, e tiveram seu afastamento rejeitado e a falta ao trabalho considera injustificada, com a identificação dos casos concretos em fase de liquidação coletiva.

b.3) indenizar os trabalhadores que tiveram atestados médicos que previam afastamento ao trabalho na condição de contatante ou cuidador de criança, adolescente ou pessoa incapaz com Covid-19, injustificadamente recusados pelo município, mediante o pagamento de quantia não inferior a **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais).

b.4) indenizar o dano moral coletivo causado pelas irregularidades descritas nesta inicial mediante o pagamento de quantia não inferior a **R\$ 100.000,00** (cem mil reais).

Requer também:

A citação do reclamado para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, e manutenção da medida liminar, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

A intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho de todos os atos processuais, com a remessa dos autos (artigo 18, inciso II, alínea “h”, art. 84, IV da LC 75/93, artigo 180, 183, § 1º do CPC, artigo 41, IV, da Lei nº 8.625/1933 e art. 19, caput e parágrafo único da Consolidação dos Provedimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho);

A condenação do Réu ao pagamento das despesas e custas processuais na forma da Lei;

A produção de provas por todos meios admitidos em direito, especialmente prova documental, pericial, depoimento pessoal e testemunhas.

Dá-se à causa o valor de **R\$ 200.000,00** (duzentos mil reais), destacando-se que está aqui o MPT a estimar, apenas para fins de indicação do valor da causa, o montante do pedido b.3 em cem mil reais, sendo certo, entretanto, que o valor real só poderá ser conhecido em fase de liquidação coletiva, sendo a informação pertinente conhecida apenas pelo próprio Réu.

Nesses termos, pede deferimento.

Araraquara, 03 de junho de 2022.

RAFAEL DE ARAÚJO GOMES,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

Procurador do Trabalho