

## O poder diretivo do empregador e o direito a vida do empregado

image not found or type unknown



Interessante questão no âmbito das relações entre empregado e empregador coloca-nos a decisão liminar proferida pelo MM. Juiz do trabalho da 76ª Vara do Trabalho de São Paulo, no Proc. TRT 1000470-03.2020.5.02.

“Vistos. Pet. “c27fc16” – O reclamante comprovou que é idoso e cardiopata, por documentos que instruem a peça inicial e que não foram impugnados pela reclamada, pelo que é inequívoco que integra o chamado grupo de risco de contágio da Covid-19. Também ficou incontroverso que trabalha em pronto-socorro..., setor em que, sabidamente, são atendidas ocorrências de emergência de pacientes de diversas procedências. A doença pandêmica que assola a população neste momento é de fácil contágio e requer cuidados excepcionais para que se proteja a saúde dos trabalhadores, em especial dos que integram os conhecidos grupos de risco, caso do reclamante. A reclamada pretende provar que o setor em que o reclamante trabalha não é de risco acentuado, mas a situação ora vivenciada não permite classificar os prontos-socorros em geral como setores de baixo risco. Constituem as portas de entrada das instituições hospitalares, nas quais os pacientes têm o quadro de saúde identificado de modo inicial, a partir dos sintomas que apresentam, para o atendimento primário e imediato. O risco de chegarem pacientes contaminados pela Covid-19 em prontos-socorros, até mesmo assintomáticos, é real, o que recomenda a readaptação do reclamante para outro setor. Como a reclamada não informou os setores de reduzido risco de contágio desta doença para os quais poderia ser feita a transferência, ao sustentar apenas que o reclamante está em local adequado de trabalho, e diante dos fundamentos da decisão de Id. “d24ed23”, agora reforçados por novos elementos de convicção, fica mantida a tutela provisória concedida. Assinado eletronicamente por: HELCIO LUIZ ADORNO JUNIOR – Juntado em: 20/05/2020 09:13:06 – c982b51. Renova-se à reclamada o prazo de cinco dias para que transfira o reclamante de setor, notadamente para a Enfermaria de Clínica Médica do Ambulatório Geral Didático (AGD), vinculada à Clínica Médica, que atende no Instituto de Ortopedia e Traumatologia (IOT), como foi por ele indicado e por falta de apontamento de outro setor de baixo risco de contágio na petição de resistência, sob pena de multa diária de 1/30 do salário contratual. Intimem-se. SAO PAULO/SP, 20 de maio de 2020. HELCIO LUIZ ADORNO JUNIOR Juiz(a) do Trabalho Titular”

Esta interessante questão que se coloca no âmbito do Direito do Trabalho diz respeito aos limites do poder diretivo do empregador (característica do contrato individual de trabalho, conforme o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), diante da garantia constitucional do artigo 7º, XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança), tema versado pelo Prof. Dr. Raimundo Simão de Melo em seu artigo nesta coluna no último dia 29 de maio.

Constitui prerrogativa do empregador a estruturação da atividade empresarial e, em razão dela, a decisão sobre as atividades a desenvolver e as funções e locais de trabalho destinados a cada empregado. Essa é a tradução da expressão do citado dispositivo consolidado, que afirma que o empregador “dirige a

prestação pessoal de serviços.”

Todos sabemos que o exercício de um direito encontra limite no respeito ao direito de todos, daí porque é sempre necessário compatibilizar nossa ação com o respeito ao próximo. E assim é em condições normais de vida, que é o universo em que se baseia o legislador para criar direitos e obrigações.

Vivemos contudo um momento de exceção, diante da calamidade que se instalou em razão da propagação do vírus da Covid-19. Deste modo o arbitramento das questões que envolvem empregado e empregador há de se pautar pela excepcionalidade da nossa realidade, cedendo espaço a eventual outra interpretação de um conflito em condições de normalidade.

Neste caso que serve de motivo para nosso comentário a decisão judicial tem como alicerce para sua conclusão exatamente a situação de exceção que vivemos, além das condições pessoais do reclamante, de integrante de grupo de risco de morte, além de outros elementos de natureza técnico-processuais.

A questão que se coloca ao MM. Juízo é afirmar o poder diretivo do empregador, ou salvaguardar o direito à vida do empregado, que se vê ameaçado com sua permanência no local de trabalho e exposição a eventual contágio que pode ser até letal.

E a conclusão judicial pauta-se pela prevalência ao direito à integridade física do empregado, mormente numa hipótese em que se compatibiliza com a manutenção da atividade empresarial, não obstante a mudança de local de trabalho determinada. Ainda que dúvida pudesse haver ao decidir, evidencia-se que o direito à vida tem prevalência sobre o interesse empresarial.

**Date Created**

05/06/2020