

## O MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA À DIGNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO PERÍODO DE PANDEMIA

### *THE COLLECTIVE WRIT OF MANDAMUS AS AN INSTRUMENT TO GUARANTEE DIGNITY IN LABOR RELATIONS DURING THE PANDEMIC PERIOD*

Artigo recebido em 21/08/2020  
Aceito para publicação em 31/03/2021

#### **Leda Maria Messias da Silva**

Pós-doutorado em direito pela Universidade de Lisboa-Portugal. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora da Universidade Estadual de Maringá e da graduação e do doutorado e mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Unicesumar, de Maringá-PR; pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI. Advogada.

#### **Rodrigo Valente Giublin Teixeira**

Doutor em Direito pela PUC/SP. MBA em Business Law pela FGV. Mestre em Direito pela UEL/PR. Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI – Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação. Professor Titular do Doutorado, Mestrado e da Graduação na UniCesumar. Advogado.

#### **Ana Paula Dalmás Rodrigues**

Mestre em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá-PR- CESUMAR, Professora substituta na Universidade do Estado de Mato Grosso- UNEMAT e na Faculdade do Pantanal- FAPAN.

**RESUMO:** A pandemia causada pelo novo coronavírus marca a peculiaridade do ano de 2020 que o Brasil está vivendo. Uma das recomendações da organização mundial da saúde é o distanciamento social o que, invariavelmente, impacta nas relações trabalhistas de diversos setores da economia. Com o intuito de amenizar os danos causados, diversas legislações trabalhistas estão sendo editadas sob o argumento de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores, como por exemplo, a flexibilização por acordos individuais, que vem sendo cada vez mais consentida. Nesse sentido o presente trabalho defende o uso do mandado de segurança coletivo, impetrado por sindicatos, para resguardar direitos e proteger, sobretudo, o meio ambiente do trabalho e os direitos da personalidade dos trabalhadores, no caso de abusos desta aparente flexibilização, em detrimento dos trabalhadores. A pesquisa é teórica e o método é o indutivo, partindo-se de questionamentos particulares para conclusões sobre a questão.

**PALAVRAS – CHAVE:** Mandado de Segurança Coletivo. Relação de Trabalho. Pandemia.

**ABSTRACT:** The pandemic caused by the new coronavirus marks the peculiarity of the year 2020 that Brazil is experiencing. One of the recommendations of the world health organization is social distance, which invariably impacts on labor relations in different sectors of the economy. In order to alleviate the damage caused, several labor laws are being enacted under the argument of preserving workers' jobs and income, such as, for example, flexibilization by individual agreements, which has been increasingly accepted. In this sense, the present work defends the use of the collective writ of mandamus, filed by unions, to safeguard rights and protect, above all, the work environment and the rights of workers' personality, in the case of abuses of this apparent flexibility, to the detriment of workers. The research is theoretical and the method is inductive, starting from particular questions for conclusions on the issue.

**KEYWORDS:** Collective writ of mandamus. Work relationship. Pandemic.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução. 2 A pandemia do covid-19 e as relações de trabalho. 3 Do mandado de segurança coletivo. 4 A sentença mandamental. 5 Meio ambiente do trabalho. Conclusões. Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

No cenário de pandemia em que vivemos se torna imperioso algumas reflexões sobre o tema da covid-19 e os seus reflexos nas mais diversas áreas. Do ponto de vista jurídico, várias são as implicações em ramos do direito público e ramos do direito privado, sobretudo, no ramo dos direitos sociais.

Nesse aspecto o presente trabalho traz várias implicações no que tange ao Direito do Trabalho. A pandemia exigiu o afastamento social como medida de recomendação da Organização Mundial da Saúde, sendo assim, vários setores da economia foram atingidos como bares, casas noturnas, restaurantes, shoppings, casas de eventos, shows, e o comércio de tudo aquilo que não foi considerado como atividade essencial.

Como em outros momentos históricos, quando a crise econômica se estabelece a primeira saída é a flexibilização das normas trabalhistas. Quase naturalmente se expressa uma ideia pré-concebida de que quem causa a crise econômica são os direitos trabalhistas. Esse discurso falacioso tem se propagado há muito tempo e como vivemos em um momento de pandemia que causou uma crise econômica, os direitos trabalhistas foram atingidos com várias medidas provisórias do poder executivo e mais recentemente com a Lei 14.020/2020.

Ocorre que o sistema normativo brasileiro possui direitos trabalhistas elencados na constituição federal, sendo, inclusive, direitos fundamentais e, portanto, não são passíveis de restrições. No entanto, a prática está revelando o sentido inverso. No momento em que o trabalhador mais precisa de seus direitos protegidos estão pactuando acordos “renunciando” a diversos direitos e precarizando suas relações de trabalho.

Nesse viés o mandado de segurança coletivo, sendo impetrado pelo sindicato da categoria dos trabalhadores se mostra como importante aliado na preservação do meio ambiente de trabalho digno, sobretudo em momento de pandemia e do colapso do sistema único de saúde brasileiro.

O remédio constitucional visa assegurar direito líquido e certo e nesse sentido os direitos elencados no artigo 7º da constituição federal são caracterizados como líquidos e certos. Ademais, um aspecto importante da ação mandamental diz respeito a sua coercibilidade e autoexecutoriedade, pontos imprescindíveis para assegurar a celeridade e eficácia da decisão.

No que tange ao meio ambiente do trabalho, é preciso garantir um meio ambiente do trabalho sadio minimizando os riscos de contágio da doença. Medidas de segurança são recomendadas pelas empresas que continuam funcionando por se tratar de atividade essencial, no entanto, novos equipamentos de proteção individual devem ser fornecidos aos trabalhadores. Independente da sua função, o uso da máscara se tornou obrigatório em quase todo o país, também deve ser disponibilizado o álcool 70% que tem capacidade de desinfetar o ambiente, bem como protetor facial em alguns casos, tapete sanitizante, distância mínima de 1,5m, dentre outras medidas.

A dignidade do trabalhador está intrinsecamente ligada ao meio em que ele executa suas tarefas. Em momento de pandemia, muito se vê a aplicação de “*home office*”, o meio ambiente então se torna a própria casa do trabalhador, nesse sentido, ainda assim o empregador teria que garantir a qualidade deste meio ambiente?

Ademais, o sistema *delivery* fez com que várias empresas só tivessem essa alternativa para continuar em funcionamento no período de distanciamento social, sendo assim, como

assegurar um meio ambiente sadio e equilibrado para os motoboys durante o período de trabalho?

Tais inquietudes pretendem ser debatidas no presente artigo com uma pesquisa exploratória e descritiva dos fenômenos a serem estudados e o método indutivo.

## 2 A PANDEMIA DO COVID-19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O mundo atravessa uma pandemia causada pelo novo coronavírus e esta enfermidade pode ser fatal. Sintomas como febre, tosse, falta do paladar, do olfato, e falta de ar estão entre os principais. A disseminação em larga escala foi um dos fatores que impossibilitou o controle da doença, fazendo com que chegasse ao Brasil.

Sem vacina e sem tratamento específico o distanciamento social é o maior aliado na prevenção da contaminação e na diminuição do número de infectados e, conseqüentemente, do número de mortes. A pandemia atingiu a todos, indistintamente. Em pouco tempo as crianças deixaram de ir para escola e os adultos descobriram o “home office”, tudo de maneira repentina e despreparada.

Relações interpessoais foram modificadas e as relações de trabalho foram atropeladas com tantas mudanças. Inúmeras medidas provisórias foram editadas tentando proteger ou ao menos minimizar os efeitos da pandemia nas relações de trabalho e na economia.

Frente à ausência de um corpo normativo para o combate a epidemias e pandemias nos ordenamentos nacionais, as novas leis que surgem são oriundas, muitas vezes da centralização das ações pelos Poderes Executivos em função do contexto emergencial ou mesmo da letargia operacional por parte dos Poderes Legislativos, o que em alguns países pode criar eventuais atritos (...). (SENADO, 2020).

O caso do Brasil é particularmente interessante à medida que no Congresso Nacional muito rapidamente foi criado um aplicativo para realização das sessões virtuais à distância, tanto na Câmara dos Deputados, quanto, no Senado Federal, repercutindo assim na continuidade das atividades e na rápida conformação de uma agenda com mais de 100 projetos de enfrentamento ao novo coronavírus em ambas as casas, os quais estão sendo apreciados em sessão remotas. (CARVALHO, 2020).

Do aspecto legislativo a lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 inaugurou trazendo as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus responsável pelo surto de 2019. Ato contínuo a medida

provisória nº 927 de 22 de março de 2020, nos trouxe aspectos próprios das relações trabalhistas buscando a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Posteriormente, no dia 01 de abril, tivemos o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares.

A preponderância dos acordos individuais sobre os demais instrumentos normativos, exceto a constituição federal, foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADI 6346, 6348, 6349, 6352, 6354, 6342 e 6344, tendo como constitucional o art. 2º da MP nº 927, a qual já caducou, mas que estabeleceu:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Em que pese a excepcionalidade do período de pandemia é preciso ter cautela ao analisar os acordos individuais, isto porque o empregado está em uma situação de hipossuficiência e irá “aceitar” qualquer tipo de acordo, mesmo que contra a sua vontade ou que traga lesão ao seu próprio direito.

Um exemplo de acordo individual que está sendo utilizado no momento de pandemia é o acordo que prevê redução de jornada de trabalho e de salário em até 70% disposto na MP 936 de 1º de abril de 2020, que foi convertida na lei 14.020/2020. A lei tenta minimizar o prejuízo ao trabalhador quando prevê a ajuda compensatória por parte do poder público e a estabilidade provisória no emprego pelo período do acordo e posteriormente por igual período. Sendo assim, se o empregado tem a redução de salário por sessenta dias, detém a estabilidade provisória durante os sessenta dias do acordo e mais sessenta dias após o restabelecimento da jornada e do salário.

Mesmo com a estabilidade provisória, ainda assim, o empregado pode ser dispensado sem justa causa e fará jus a uma indenização de acordo com o montante do salário que fora reduzido, nos termos do artigo 10, §1º da lei 14.020/2020. Por exemplo, o empregado que teve sua jornada e seu salário, respectivamente, reduzidos em 50% e seja mandado embora, sem justa causa, durante o período de estabilidade, receberá suas verbas rescisórias e uma indenização no valor de 75% do seu salário. Ou seja, nada impede que mesmo no período de estabilidade haja a demissão, a lei só prevê uma pequena indenização sob a justificativa de tentar preservar os empregos.

No que tange a ajuda compensatória, importa observar que se trata de uma verba indenizatória, ou seja, não é utilizada para base de cálculo de verbas trabalhistas e o mais

importante, não se utiliza como base de cálculo do recolhimento do FGTS e da previdência social, o que fatalmente acarretará prejuízo ao trabalhador no cálculo de sua aposentadoria.

A possibilidade de negociação via acordo individual, sem a presença do sindicato, é permitida aos empregados que receberem até R\$2.090,00 caso a empresa tenha receita superior a R\$ 4.800.000,00, sendo assim, não é considerada micro ou pequena empresa e para empregados com salário de até R\$3.135,00 desde que a empresa seja de pequeno porte, ou seja, receita bruta anual de até R\$ 4.800.000,00.

Em relação ao trabalhador intermitente, a própria reforma trabalhista não assegurou o salário-mínimo a este tipo de empregado e a lei 14.020/2020 em seu artigo 18 prevê expressamente o benefício emergencial no valor de R\$ 600,00, independentemente do número de vínculos trabalhistas que o empregado tenha.

Portanto, há uma configuração de um Estado que aprofunda e institucionaliza (vulnerabiliza ainda mais) a precarização do trabalho e suas relações; amparando-se na narrativa estatal (capturada do setor empresarial e econômico), ou, no caso, na premissa de que “menos direitos” assegurarão mais empregos. Portanto, as frações hegemônicas de classe (“patrões”) ainda possuem fortes correlações de forças, isto é, forte apoio, legitimação e incentivo por parte do Estado. (RODRIGUES, 2020, p.44).

Sendo assim, mais uma vez, o legislador reforça a precarização do trabalhador intermitente, colocando-o como numa espécie de subemprego desrespeitando as próprias garantias constitucionais do artigo 7º.

Nesse sentido, sabendo que o período de pandemia é um momento propício para flexibilização e precarização das regras trabalhistas, o mandado de segurança coletivo se mostra como uma alternativa para que os sindicatos possam intervir nas relações de trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores.

### **3 DO MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO**

O mandado de segurança coletivo tem previsão constitucional no artigo 5º inciso LXX em que se estabelece como legitimados para impetração o partido político com representação no Congresso Nacional, as organizações sindicais, entidades de classe ou associação em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados. Além da fundamentação constitucional, o mandado de segurança também é regulamentado pela lei nº 12.016/2009.

Em especial atenção ao mandado de segurança coletivo, objeto do trabalho, os artigos 21 e 22 da referida lei dispõe sobre a legitimidade para impetração, reforçando o texto constitucional, matéria de cabimento, limites da coisa julgada e o procedimento da liminar.

Em matéria de jurisdição trabalhista o mandado de segurança coletivo possui uma abrangência limitada. Nesse sentido, importa frisar que a própria constituição já consagrou o caráter subsidiário do remédio constitucional quando não for cabível habeas corpus ou habeas data.

O tribunal superior do trabalho editou a súmula 33 determinando o não cabimento do mandado de segurança em face de decisão judicial transitada em julgado, ou seja, mais uma limitação da sua hipótese de cabimento. De outro modo é pacífico o princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias na jurisdição trabalhista, de modo que o tribunal superior do trabalho permitiu a utilização do mandado de segurança quando há uma decisão interlocutória deferindo a liminar ou antecipando a tutela de acordo com a súmula 414 do TST, com fundamento na falta de recurso cabível.

Do mesmo modo que é cabível a impetração do Mandado de Segurança de uma decisão interlocutória é também cabível o mandado de segurança coletivo contra ato judicial, como, por exemplo, nas hipóteses de uma ação civil pública, ajuizada por sindicato em defesa dos interesses coletivos da categoria ou individuais homogêneos, com pedido de liminar indeferido pelo juiz da Vara do Trabalho. Nesse caso, considerando-se o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, poderia ser permitido ao sindicato impetrar a ação de segurança coletiva contra tal decisão. (LEITE, 2004, p. 778)

O princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias tem como premissa a celeridade processual, mas não pode violar o princípio da ampla defesa, consagrado no art. 5º, LV, da CF. Logo, a decisão interlocutória terá que ferir direito líquido e certo para ser recebida a ação mandamental.

Uma outra possibilidade de aplicação está nos atos praticados pelos agentes públicos ligados às Delegacias Regionais do Trabalho, quando preenchidos os requisitos para o cabimento do mandado de segurança, serão impetrados nas Varas do Trabalho” (PIETROBOM, 2010, p.547). Nesta hipótese fala-se em mandado de segurança individual ou coletivo quando ofender interesses individuais homogêneos.

O requisito para impetração da ação mandamental está consubstanciado na ofensa ao direito líquido e certo. [...] o conceito de direito líquido e certo é tipicamente processual, pois atende ao modo de ser de um direito sujeito no processo: a circunstância de um determinado direito sujeito realmente existir não lhe dá a caracterização de liquidez e certa; esta só lhe é

atribuída se os fatos em que se fundar puderem ser provados de forma incontestável, certa, no processo [...] (BARBI, 1993, p.61). Para além da liquidez e da certeza do próprio direito é imprescindível que tudo esteja provado nos autos com prova documental. Não se admite dilação probatória nesta ação constitucional.

Para Celso Ribeiro Bastos “(...) o direito líquido e certo é conceito de ordem processual, que exige a comprovação dos pressupostos fáticos da situação jurídica a preservar. Conseqüentemente, direito líquido e certo é ‘*conditio sine qua non*’ do conhecimento do mandado de segurança, mas não é ‘*conditio per quam*’ para a concessão da providência judicial” (BASTOS, 1978, p.15)

Dentro dessa perspectiva, direito líquido e certo seria fatos incontestáveis, incontrovertidos, mediante prova inequívoca. Ou seja, a liquidez se refere aos fatos, sendo requisito de admissibilidade do Mandado de Segurança, mas não, necessariamente, acarretará a concessão da segurança.

No que tange ao Juízo competente, conforme leciona HELLY LOPES MEIRELLES "a competência para julgar mandado de segurança define-se pela categoria da autoridade coatora e pela sua sede funcional", e continua, "para a fixação do juízo competente em mandado de segurança não interessa a natureza do ato impugnado; o que importa é a sede da autoridade coatora e sua categoria funcional". (MEIRELLES, 1992, p.51/52)

Conforme a moderna doutrina esposada por CÂNDIDO RANGEL DINAMARCO, o lugar não representa um critério de competência, mas simplesmente uma questão de distribuição das causas no território nacional. Entretanto, o foro "competente" será o do lugar onde o impetrado, ou o ente/órgão a que pertença, tenha sede ou possa ser legitimamente demandado. (DINAMARCO, 2002, p.433)

Para CELSO AGRÍCOLA BARBI a determinação da competência deve seguir os princípios determinadores descritos por CASTRO NUNES, quais sejam: "a) o da qualificação da autoridade coatora como "federal" ou "local"; b) o da "hierarquia" daquela autoridade. É, em princípio, uma competência estabelecida pela qualidade e graduação daquelas pessoas e não pela natureza da questão a ser apreciada no mandado de segurança". (CASTRO NUNES, 1956. p. 109).

Em relação ao mandado de segurança na justiça especializada trabalhista algumas particularidades devem ser consideradas. Segundo, Francisco Antonio de Oliveira, "no processo trabalhista, a competência originária para conhecer de mandado de segurança é dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. O primeiro grau não



tem competência originária para conhecer e julgar mandado de segurança". (OLIVEIRA, 1996. p. 256).

Coadunando do mesmo entendimento, Sérgio Pinto Martins, também ensina que "no processo do trabalho, o mandado de segurança é ação de competência originária do TRT (art. 678, I, B, nº 3 da CLT). Nos tribunais em que não existam Grupos de Turmas ou Seção Especializada, a competência para julgar mandado de segurança é do Pleno. O TRT da 2ª Região possui seção especializada, que é competente para julgar o mandado de segurança, inclusive contra ato de seu presidente em execução de sentença trabalhista (Súmula 433 do STF). [...] A SDI do TST julgará os mandados de segurança de sua competência originária (art. 3º, I, b, da Lei nº 7.701/88)". (MARTINS, 2002. p. 462).

Outro ponto que merece ser abordado diz respeito à concessão da liminar em mandado de segurança coletivo que requer a oitiva, no prazo de 72 horas, do representante legal da pessoa jurídica de direito público interessada, conforme o §2º do artigo 22 da LMS. Esse ponto da lei merece muitas críticas ante a impossibilidade real e prática de que haja oitiva dentro desse prazo.

O mandado de segurança impetrado pelo sindicato é cabível [...] por exemplo, o piso salarial de determinada categoria profissional ou a preservação da liberdade para exercício do direito de greve [...] a cobrança de adicional noturno devido a determinados empregados, suprimidos ilegalmente pelo empregador público" (SOARES, 2011, p. 74).

Sendo assim, é plenamente cabível o mandado de segurança coletivo para defesa de direitos trabalhistas, impetrado pelos sindicatos. A área de abrangência da ação constitucional está limitada ao direito líquido e certo dos trabalhadores, entende-se que direitos assegurados por lei, pela constituição federal e até por acordo ou convenção coletiva possuem estas características.

Tendo em vista que o mandado de segurança possui um rito sumário que promete celeridade dado a ausência de dilação probatória, se torna ainda mais indicado no momento de pandemia, em que os direitos trabalhistas estão sendo alvo de constantes violações.

#### 4 A SENTENÇA MANDAMENTAL

A sentença mandamental foi descoberta por GEORG KUTTNER, em 1914, através de sua obra *Urteilswirkungen ausserhalb des Zivilprozesses* (Efeitos da sentença fora do

processo civil).<sup>1</sup> O autor criou esta outra forma de tutela a partir da análise das eficácias contidas na sentença, já que a classificação por gênero e espécies era insuficiente para explicar aquelas eficácias existentes em algumas sentenças que não se identificavam com a eficácia meramente declarativa, nem com a constitutiva, e tampouco com a condenatória. (RIBEIRO, 2006, p. 9).

Em relação ao conceito das sentenças mandamentais, KUTTNER estabelece: “as sentenças em que o juiz, sem proferir decisão com força de coisa julgada sobre a própria relação jurídica de direito privado, dirige imediatamente a outro órgão estatal, a uma autoridade pública ou a um funcionário público a ordem determinada de praticar ou omitir um ato oficial, mais precisamente designado na sentença e contido no âmbito das atribuições desse órgão, e isso mediante requerimento especial e novo da parte vencedora<sup>2</sup>” (MOREIRA, 1999, p. 149).

A ideia preconizada por Kuttner diz respeito à característica de ordem emanada das sentenças mandamentais. Ao invés de condenar, como ocorre nas sentenças condenatórias, as sentenças mandamentais carregam uma ordem de fazer ou não fazer sendo, geralmente, a outro órgão ou autoridade pública diversa do poder judiciário.

A doutrina brasileira contribuiu com as obras alemãs ao aprofundar o assunto referente às sentenças mandamentais. Encabeçada por Pontes de Miranda e Ovídio B. da Silva, ultrapassaram os limites alemães e afirmam que a sentença mandamental produz coisa julgada, são autoexecutáveis e não se dirige, exclusivamente, a outros órgãos ou autoridades.

Para elucidar a questão, segundo Ovídio, nem todas as sentenças mandamentais estão privadas de coisa julgada. O mandado de segurança, por exemplo, em geral, produz coisa julgada, ao passo que a sentença proferida em processo cautelar não a produz, sendo ambas mandamentais. (SILVA, 1998, p.360)

Em termos conceituais, Ovídio reforça:

A ação mandamental tem por fim obter, como eficácia preponderante, da respectiva sentença de procedência, que o juiz emita uma ordem a ser observada pelo demandado, ao invés de limitar-se a condená-lo a fazer ou não fazer alguma coisa. É da essência, portanto, da ação mandamental que a

---

<sup>1</sup> GOLDSCHMIDT, *Derecho Procesal Civil*. Trad. por Leonardo Prieto-Castro. Barcelona: Labor, 1936, §15, p. 113; PRIETO-CASTRO, Acciones sentencias constitutivas. In: *Trabajos y Orientaciones de Derecho Procesal*. Madrid: Revista de Derecho Privado, p. 140, nota 23; PONTES DE MIRANDA, *Tratado das ações*. São Paulo: RT, 1976, t. IV, §1º, p. 9; BARBOSA MOREIRA, A sentença mandamental. Da Alemanha ao Brasil. In: *Revista de Processo*, nº 97, p. 252; OVÍDIO B. DA SILVA, *Curso de processo civil*, op. cit., v. II, p. 359; e CLÓVIS DO COUTO E SILVA, A teoria das ações em Pontes de Miranda, In: *Revista Ajuris*, nº 43, p. 73.

<sup>2</sup> Tradução direta do alemão por MOREIRA, 1999, p. 149.

sentença que lhe reconheça a procedência contenha uma ordem para que se expeça um mandado. Daí a designação de sentença mandamental. Neste tipo de sentença, o juiz ‘ordena’ e não simplesmente ‘condena’. E nisto reside, precisamente, o elemento eficaz que a faz diferente das sentenças próprias do Processo de Conhecimento. (SILVA, 1998, p. 334).

Sobre essa perspectiva, o ponto preponderante para classificar uma sentença como mandamental seria que ao final do processo fosse expedido um “mandado” e não uma condenação ou a constituição ou desconstituição de uma relação jurídica entre as partes. Por esta característica a sentença mandamental dispensa execução, a execução é imediata inerente ao próprio mandado.

Ademais, caso a “ordem” não seja prontamente cumprida pela parte a que se destina, há a tipificação do crime de desobediência e/ou *astreintes*. A multa coercitiva por dia de descumprimento da obrigação é baseada no artigo 537 do código de processo civil e poderá ser arbitrada independentemente do requerimento da parte.

Devido às características da sentença mandamental, dentre elas a efetividade, se torna ainda mais imperioso o uso dessa ação constitucional como forma de coibir práticas ilegais na seara trabalhista, ainda mais dentro do cenário da pandemia.

## 5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é protegido constitucionalmente como direito fundamental dos trabalhadores. Sendo assim é direito líquido e certo dos trabalhadores um meio ambiente sadio, digno. Logo, se houver ofensa ao meio ambiente do trabalhador também será cabível a tutela coletiva do mandado de segurança.

Na obra de ANTUNES (2010, p. 799), tem-se um exemplo claro de aplicação do mandado de segurança coletivo em matéria de direito ambiental:

É possível figurar a hipótese de um sindicato de trabalhadores em usinas de metalurgia que, no dissídio coletivo da categoria, logrou inserir cláusulas de proteção de meio ambiente do trabalho, tais como a instalação de filtros antipoluição, plantio de árvores no terreno da indústria e outras. Tais cláusulas, por exemplo, não estão sendo cumpridas pela empresa. O sindicato tem, evidentemente, direito líquido e certo de exigir judicialmente que tais cláusulas sejam implementadas pela empresa. Daí ser cabível o mandado de segurança coletivo.

No que tange ao meio ambiente o fato de elevar um direito ao nível de direito fundamental, inserindo no catálogo constitucional, importa em dar eficácia irradiante aos direitos fundamentais, no sentido de que estes, fornecem impulsos e diretrizes para a aplicação e interpretação do direito infraconstitucional, e a necessidade de uma interpretação

conforme aos direitos fundamentais, que, ademais, pode ser considerada – ainda que com restrições – como modalidade semelhante à difundida técnica hermenêutica da interpretação conforme à Constituição. (SARLET, 2012, p. 128).

Nesse sentido, mesmo que não haja uma lei específica, propriamente dita, obrigando os empregadores a fornecerem equipamentos de proteção individual com relação à prevenção do Covid-19, é direito fundamental do trabalhador o meio ambiente sadio e para isso o empregador deve fornecer máscara, álcool 70%, tapetes sanitizante, protetor facial entre outros.

Verifica-se que boa parte dos direitos dos trabalhadores, positivados nos arts. 7º a 11 de nossa Lei Suprema, são, na verdade, concretizações do direito de liberdade e do princípio da igualdade (ou da não discriminação), ou mesmo posições jurídicas dirigidas a uma proteção contra ingerências por parte dos poderes públicos e entidades privadas. É o caso, por exemplo, da limitação da jornada de trabalho (art. 7º, incs. XIII e XIV), do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI), das normas relativas à prescrição (art. 7º, inc. XXIX), das proibições consignadas no art. 7º, incs. XXX a XXXIII, da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (art. 7º, inc. XXXIV), da liberdade de associação sindical (art. 8º), bem como do direito de greve (art. 9º), apenas para ficarmos no âmbito das hipóteses mais evidentes. (SARLET, 2012, p. 146).

Ou seja, os direitos trabalhistas, dentre eles o meio ambiente do trabalho, são direitos protegidos constitucionalmente e mais do que isso, são direitos fundamentais por pertencerem ao rol dos direitos fundamentais. Mesmo que no momento de pandemia em que direitos são flexibilizados ou relativizados, não se pode admitir violação de direitos fundamentais dos trabalhadores ou precarização.

Tendo em vista que os direitos fundamentais dos trabalhadores estão elencados na Constituição Federal de 1988, estes merecem ser protegidos. Tomando como base a formulação de Alexy, os direitos à proteção podem ser sumariamente conceituados como posições jurídicas fundamentais que outorgam ao indivíduo o direito de exigir do Estado que este o proteja contra ingerências de terceiros em determinados bens pessoais. (ALEXY, 1994, p. 410).

No que tange ao meio ambiente do trabalho, parte da doutrina do Direito Constitucional inclui o “meio ambiente”, justamente, entre os chamados direitos fundamentais de “terceira geração”. (FERREIRA FILHO, 2005, p. 62).

No momento em que inúmeros trabalhadores estão no “home office” pelo distanciamento social, é de responsabilidade do empregador um meio ambiente do trabalho digno, mesmo que seja na própria residência do trabalhador.

Para além do teletrabalho que é regulamentado pela consolidação das leis trabalhistas, o “home office” foi uma medida urgente e não prevista que teve que ser adotada para manutenção das empresas e da saúde dos trabalhadores. É preciso cautela em aproximar os dois institutos. No que tange a jornada de trabalho, por exemplo, o teletrabalho não possui de acordo com artigo 62, inciso III da CLT, no entanto, os trabalhadores em “home office” que possuíam controle de jornada quando seu trabalho era feito presencialmente não poderiam ter a supressão desse direito em razão do “home office”. Inclusive, nenhum destes trabalhadores, em qualquer tipo de trabalho, poderia ser obrigado a trabalhar em jornadas demasiadamente exaustivas.

Entende-se que o empregador possui meios de controlar a jornada de trabalho dos empregados, mesmo que por meio remoto. O que não se admite é se aproveitar do trabalho remoto para explorar a força de trabalho de maneira a desrespeitar a jornada de trabalho prevista no artigo 7º, XIII da constituição federal, sobretudo para empregados que sempre tiveram o controle de jornada e a remuneração por horas extras.

De mais a mais, questões psicológicas e inerentes à pessoa do trabalhador também precisam ser consideradas. Em meio à pandemia e ao trabalho remoto a dignidade do trabalhador precisa ser observada nesse novo meio ambiente do trabalho, bem como os seus direitos da personalidade.

Sabe-se que os direitos da personalidade são aqueles inerentes a toda e qualquer pessoa humana, sendo estes irrenunciáveis e intransmissíveis, tutelados pelo Código Civil, também com a finalidade de resguardar a dignidade humana. Tais direitos não podem ser sucumbidos ou cerceados simplesmente pela exposição da pessoa a novas situações do dia a dia no ambiente laboral. (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 45).

A violação à honra no ambiente de trabalho é apenas uma das variadíssimas maneiras de se atingir a dignidade humana. O uso indevido de imagem, a discriminação genética, a invasão à privacidade, o furto de dados pessoais, a agressão física ou psicológica são exemplos de outros perigos que cercam a condição humana. (SCHREIBER, 2013, p. 9).

Quando se fala em ambiente remoto de “home office” parece que a exposição do trabalhador, invasão à privacidade e o uso indevido da imagem estão ainda mais em evidência e suas violações estão mais suscetíveis.

A jornada de trabalho de 8 horas corresponde à boa parte do tempo dos trabalhadores, quando não são elasticizadas, sendo assim, é salutar que seja garantido um ambiente sadio e com boas condições, oferecendo, ainda, período de descanso e relaxamento ao empregado. Nesse sentido, garantindo uma boa qualidade de vida no ambiente laboral, certamente, serão colhidos bons resultados, ou seja, haverá uma maior satisfação e motivação do trabalhador e, conseqüentemente, um aumento de produção. (MINARDI, 2010, p. 64).

Em relação às jornadas excessivas, a pandemia também escancarou a rotina dos motoboys que passam até 14 horas por dia cruzando ruas e avenidas para garantir que a parte privilegiada da sociedade possa ficar isolada em casa. (CHANGE.ORG, 2020). Sim, neste sentido, acaba sendo um privilégio, pois nem todo tipo de atividade pode ser realizada à distância e com segurança.

Gisele Mendes de Carvalho e Leda Maria Messias da Silva et al, lecionam:

O empregador deve exercer seu poder diretivo, quer seja de organização, de controle ou disciplinar, com bom-senso e nos estritos termos do contrato de trabalho, e zelar para que todos os seus prepostos assim o façam, ou seja, com respeito à figura do empregado como pessoa digna e merecedora de ter direitos personalíssimos de todos os envolvidos. (CARVALHO, SILVA, ET al, 2013, p. 93).

Qualquer violação de direitos da personalidade do empregado no meio ambiente de trabalho é de responsabilidade do empregador. É preciso preservar o meio ambiente de trabalho para que se respeite a dignidade do trabalhador, bem como o direito da personalidade do mesmo.

A tutela dos direitos da personalidade do empregado no ambiente de trabalho é de suma importância, pois é neste ambiente que, geralmente, o indivíduo passa grande parte de sua vida diária. (ONÇA, 2010, p. 237). No momento de pandemia o meio ambiente do trabalho é a própria casa do trabalhador ou as ruas para os motoboys.

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente. (PADILHA, 2011, p. 244).

Questões que preservem a saúde do trabalhador como fornecimento de equipamentos de proteção individual devem ser adotadas pelo empregador para assegurar o meio ambiente do trabalho digno.

Considera-se meio ambiente do trabalho, “não só o posto de trabalho, mas tudo que está em volta, o ambiente do trabalho. E não só o ambiente físico, mas todo o complexo de relações humanas na empresa, a forma de organização do trabalho, sua duração, os ritmos, os turnos, os critérios de remuneração, as possibilidades de progresso, a satisfação dos trabalhadores etc.” (OLIVEIRA, 1998, p. 82). Ou seja, aspectos psicológicos dos trabalhadores também devem ser protegidos o que reforça o vínculo do direito do trabalho e dos direitos da personalidade.

As normas de proteção à higiene do ambiente do trabalho devem ser observadas, portanto, tanto pelos empregadores como por empregados. E conforme menciona Octavio Bueno Magano: “(...) trata-se de dever primordial de ambos os sujeitos do contrato de trabalho perante o Estado. Sucede que tais normas de proteção aderem ao contrato de trabalho, convertendo-se em direitos e deveres recíprocos das partes. Se o empregador as desrespeita, o empregado pode considerar rescindido o contrato; se as infringe o empregado, incide em falta grave, dando ensejo à sua despedida.” (MAGANO, 1986. p. 170).

Destaque-se, ainda, que quando dispõe a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXII, ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, tal dispositivo, conforme lucidamente esclarece Celso Antonio Pacheco Fiorillo, mais do que mera hipótese de proteção dos trabalhadores, ilumina todo um “sistema normativo”, plenamente adaptado aos fundamentos da República do Brasil (art. 1º), ou seja, os valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana. (FIORILLO, 1995. p. 96-97).

Nesse sentido, o que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto, que é essencial à sua sadia qualidade de vida” (FIORILLO; RODRIGUES, 1997. p. 66).

A proteção ao “meio ambiente do trabalho” é distinta da proteção do “direito do trabalho”, uma vez que a proteção do meio ambiente do trabalho tem por objeto a saúde e a segurança do trabalhador, a fim de que este possa desfrutar de uma vida com qualidade, além disso, jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia, já que as regras acerca da prevenção e da medicina do trabalho não são somente aplicadas a relações laborais de natureza subordinada, nos termos da CLT, mas, na verdade: “(...) toda vez que existir qualquer trabalho, ofício ou profissão relacionada à

ordem econômica capitalista, haverá a incidência das normas destinadas a garantir um meio ambiente do trabalho saudável e, por consequência, a incolumidade física e psíquica do trabalhador” (FIORILLO; RODRIGUES, 1997. p. 66).

As primeiras preocupações foram com a segurança do trabalhador, para afastar a agressão mais visível dos acidentes do trabalho; posteriormente, preocupou-se, também com a medicina do trabalho para curar as doenças; em seguida, ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando a prevenir as doenças e garantir a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social. Agora, pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado, que tem vida dentro e fora do ambiente do trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida. (OLIVEIRA, 1998, p. 81).

Sendo assim, o meio ambiente do trabalho vai além da proteção física do trabalhador para proteção de valores da dignidade do trabalhador, bem como a honra, imagem e seu aspecto psíquico. Deste modo, os direitos da personalidade estão inseridos no meio ambiente do trabalho.

## CONCLUSÕES

A pandemia que assola o mundo desde o final de 2019 chega ao Brasil com maior incidência no início de 2020 e fica evidente que o país não estava preparado. Reflexos nas diversas áreas do direito foram inevitáveis, sobretudo na seara trabalhista.

A enxurrada de medidas provisórias deixa nítida a ideia de que a crise causada pelo novo coronavírus precisa ser minimizada e o instrumento utilizado foi denominado de flexibilização dos direitos trabalhistas, porém, houve em grande monta a precarização. Importa observar que os direitos trabalhistas são fundamentais e se encontram catalogados na constituição federal. Pela própria eficácia irradiante da norma constituição, defendida por Sarlet, o simples fato de os direitos trabalhistas estarem elencados no artigo 7º da Constituição Federal, por si só, importa em reconhecimento não podendo ser violados por norma infraconstitucional ou por autoridades.

A contrário senso, o que as normas trabalhistas surgidas na pandemia fizeram foi exatamente o oposto. Permitir redução de jornada e do salário por “acordo” individual ou coletivo. Por óbvio que face à relação de hipossuficiência do trabalhador o mesmo vai assinar e “concordar” com qualquer tipo de acordo visando a proteção do seu emprego, mesmo que viole as normas constitucionais e até a própria dignidade da pessoa humana.



Nesse sentido, defende-se a hipótese da impetração do mandado de segurança coletivo, por parte do sindicato da categoria, em defesa do direito líquido e certo do trabalhador, sobretudo em momento de pandemia.

Entende que os direitos fundamentais do artigo 7º da constituição federal, bem como o meio ambiente do trabalho sadio, preenchem os requisitos de direito líquido e certo para ser cabível a ação mandamental.

Poder-se-ia utilizar de outras tutelas coletivas para assegurar a dignidade dos trabalhadores, entretanto, o caráter sumário do mandado de segurança torna esta ação constitucional mais célere para um momento de urgência como a pandemia. No que tange a ordem advinda da concessão da segurança e a sua autoexecutoriedade também demonstra um ponto positivo na escolha do remédio constitucional. Ademais a possibilidade da fixação das *astreintes* e a tipificação do crime de desobediência reforçam a coercibilidade da decisão.

Em relação ao meio ambiente do trabalho, é preciso considerar que no momento de pandemia o meio ambiente se tornou a própria residência do trabalhador ou as ruas para os motoboys, haja vista o crescente serviço de *delivery*. Sendo assim, é dever do empregador fornecer equipamentos de proteção individual como máscara, álcool 70%, protetor fácil, tapete satinizante, entre outros.

Para além dos EPI's, o empregador também deve garantir a proteção dos direitos da personalidade neste meio ambiente do trabalho, como honra, intimidade, vida privada e saúde, sobretudo na situação de trabalho remoto e de "home office".

Sendo assim, o direito do trabalho, como direito fundamental, precisa ser observado e garantido por parte do empregador. Caso haja violações, o mandado de segurança coletivo se mostra como uma ação constitucional adequada a ser manejada pelos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores e da sua dignidade no meio ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Theorie der Grundrechte**. 2 ed. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1994.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

BARBI, Celso Agrícola. **Do mandado de segurança**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

BASTOS. Celso Ribeiro. **Do Mandado de Segurança**. São Paulo: Saraiva, 1978.

BUZAID, Alfredo. **Do mandado de segurança** – do mandado de segurança individual. v. I. São Paulo: Saraiva, 1989.

CARVALHO, Daniel. Congresso já acumula 110 projetos contra crise do coronavírus. **Folha de São Paulo** [21/03/2020]. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/congresso-ja-acumula-110-projetos-contracrise-do-coronavirus.shtml>. Acesso em 09 jul. 2020.

CARVALHO, Gisele Mendes de [et al.]. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. 1. ed. Curitiba: JM Livraria Jurídica e Editora, 2013.

CASTRO NUNES, José de. **Do mandado de segurança**. Rio de Janeiro. 1956.

CHANGE.ORG. Motoboys em risco na pandemia. **Change.org Brasil** [09/04/2020].

Disponível em: [https://changebrasil.org/2020/04/09/motoboys-em-risco-na-pandemia/?gclid=CjwKCAjwxqX4BRBhEiwAYtJX7eIWznizvk7wtlj0SdA7nLnrpM-RkFmwhBRutfi84AChpVoHOW4d8hoC63wQAvD\\_BwE](https://changebrasil.org/2020/04/09/motoboys-em-risco-na-pandemia/?gclid=CjwKCAjwxqX4BRBhEiwAYtJX7eIWznizvk7wtlj0SdA7nLnrpM-RkFmwhBRutfi84AChpVoHOW4d8hoC63wQAvD_BwE). Acesso em 11 jul. 2020.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Manual de Direito Ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 2ed. São Paulo: LTr, 2004.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1986.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo. Ed. Atlas. 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo. Ed. RT. 1992.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. Vol. I. Ed. Malheiros. 2002.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. A sentença mandamental. Da Alemanha ao Brasil. In: **Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas**, nº 15, 1999; Disponível em:

<http://www.ablj.org.br/revistas/revista15/revista15%20%20JOS%C3%89%20CARLOS%20ARBOSA%20MOREIRA%20%E2%80%93%20A%20Senten%C3%A7a%20mandamental%20%E2%80%93%20Da%20Alemanha%20ao%20Brasil.pdf>. Acesso em 07 jul. 2020.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Mandado de segurança e controle jurisdicional**. São Paulo. Ed. RT. 1996.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ONÇA, Luciane da Silva; SILVA, Leda Maria Messias. Os Direitos da Personalidade da Imagem, Honra, Privacidade e Intimidade do Empregado nas Relações de Emprego. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 10, n. 1, p. 235-259, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/1493/1012>. Acesso em 30 dez. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 44, out/dez, 2011.

PIETROBOM, Sílzia Alves Carvalho. **O novo mandado de segurança coletivo na justiça do trabalho**. Fórum, 2010.

RIBEIRO, Darci Guimarães. **A Garantia Constitucional do Postulado da Efetividade desde o prisma da Sentença Mandamental**. Unisinos, 2006. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/garantia.pdf>. Acesso em 07 jul. 2020.

RODRIGUES. Jondison Cardoso. **Covid-19, narrativas, vulnerabilidades e convulsões sociais no Brasil e no mundo**. In: SENHORAS, Eloi Martins (orgs). Covid-19, Políticas e Direito. Boa Vista: editora da UFRR, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SENADO. Estados e municípios também podem tomar medidas contra pandemia, diz decisão liminar do STF. **Senado notícias** [24/03/2020]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/03/24/estados-e-municipios-tambem-podem-tomar-medidas-contr-pandemia-diz-decisao-liminar-do-stf>> Acesso em 09 jul 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**. São Paulo: Ltr, 2013.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. **Curso de processo civil**. v. II, 4ª ed., São Paulo: RT, 1998.

SOARES, Evanna. **Mandado de segurança na justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.