



Poder Judiciário
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul
2ª Vara Judicial da Comarca de Taquari

Rua Consuelo Alvim Saraiva, 585 - Bairro: Centro - CEP: 95860000 - Fone: (51) 3653-1419
Email: frtaquari2vjud@tjrs.jus.br

MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5002413-85.2021.8.21.0071/RS

IMPETRANTE: -- IMPETRADO: PREFEITO - MUNICÍPIO DE TABAÍ/RS - TAQUARI
IMPETRADO: ASSESSOR JURÍDICO - MUNICÍPIO DE TABAÍ/RS - TABAÍ

DESPACHO/DECISÃO

Vistos.

-- impetrou mandado de segurança contra ato praticado pelo PREFEITO MUNICIPAL DE TABAÍ/RS e pela Assessoria Jurídica do Município de Tabaí-RS, representada no ato pela Sra. MARICEL PEREIRA DE LIMA, buscando, em liminar, o afastamento do trabalho presencial de suas atividades em razão da condição de gestante, garantindo o desenvolvimento de suas atribuições através de teletrabalho, trabalho remoto e *home office*.

Sustentou que é servidora pública municipal e que se encontra na condição de gestante. Aduziu que na data de 14/10/2021, recebeu memorando 25/2021, o qual orientava que o Departamento de Recursos Humanos realizasse a convocação das servidoras gestantes afastadas para que retornassem às atividades presenciais, com exceção daquelas que ainda não estão totalmente imunizadas, baseado na aprovação do Projeto de Lei nº 2.058/2. Aduziu que respondeu ao memorando informando as razões jurídicas e de saúde pelas quais entende que não deveria retornar às atividades presenciais. Destacou a Lei nº. 14.151/2021, que trata do afastamento das trabalhadoras gestantes durante emergência de saúde pública de importância nacional do Covid-19. Mencionou que está gestante de 30 semanas, que é profissional de saúde, estando diretamente exposta ao contato direto com diversos pacientes durante o dia, que recebe adicional de periculosidade em grau máximo, em razão das tarefas que realiza e que tem recomendação médica para se manter afastada de suas atividades presenciais de trabalho, conforme laudo médico atualizado, de 21/10/2021. Referiu que apesar do alegado recebeu o ofício de nº 278/2021, o qual indeferiu o pedido de permanecer afastada das atividades presenciais e realizar atividade

remota, sob alegação de que a Lei 14.151/2021 diz respeito apenas a trabalhadoras gestantes que estejam sob o regime jurídico celetista. Asseverou que a Lei nº. 14.151/2021 não faz distinção alguma de quais gestantes estão contempladas. Comentou que está com indisposições constantes em razão do estado gravídico, como enjoos, dor de cabeça, insônia, vômitos, entre outros, sem condições físicas de voltar ao trabalho neste momento. Requer a concessão da tutela de urgência para o seu afastamento do trabalho presencial.

Relatei. Decido.

Nos termos do inciso LXIX do art. 5º da Constituição da República, conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.

Ao mais, a Lei do Mandado de Segurança exige, para a concessão da tutela antecipada, além dos requisitos tradicionais de qualquer medida antecipatória, que a pretensão preencha as exigências constantes no seu art. 7º, inc. III, e não encontre obstáculo no §2º do mesmo dispositivo legal.

No caso em exame, tenho que merece deferimento o pleito liminar.

Denota-se que a impetrante entrou em contato com a Administração para que lhe fosse facultado o trabalho remoto, o que não foi atendido pelo ente público, limitando-se a representante do ente mencionar que a legislação nº 14.151/21 não se aplica a servidoras públicas municipais estatutárias.

Acerca da questão discutida nos autos, há legislação federal que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, qual seja a Lei nº. 14.151/2021, publicada em 13 de maio, que estabelece:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a

empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância. (grifei)

A impetrante comprova que é gestante (Evento 1, ANEXO7), que é servidora municipal. Inclusive, denota-se que o ente

municipal não aplica a Lei federal nº 14.151/2021 porque menciona não se aplicar a servidoras públicas municipais estatutárias.

Neste cenário, da leitura da norma federal não se verifica a restrição indicada. Embora a lei mencione o afastamento da empregada, não se mostra pertinente a interpretação restritiva em prejuízo às servidoras gestantes, já que a condição de gravidez e os riscos decorrentes da doença são os mesmos quer se trate de trabalhadora celetista ou funcionária pública. Assim, o conceito da palavra empregadas é o geral, aplicado, no caso, às funcionárias, servidoras ou empregadas públicas.

Há lei federal que determina o afastamento das gestantes do trabalho presencial, pois como se verifica pelas orientações do Ministério da Saúde existe risco à gravidez pelo conhecimento científico acerca do comportamento da família de vírus SARS (COVID-19). Assim, se o Município de Tabai não regulamentou a situação, a norma existente deve ser interpretada favoravelmente à impetrante, porquanto integrante de grupo de risco.

Dessa forma, há de ser reconhecida, ainda em sede de consignação sumária, a ilegalidade no agir do impetrado, ao exigir da servidora trabalho presencial, razão pela qual imperiosa a concessão da tutela de urgência como garantia dos direitos das impetrantes e dos nascituros.

Isso posto, **DEFIRO A LIMINAR** e concedo a segurança para determinar o afastamento da impetrante -- das suas atividades laborais presenciais, devendo manter em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, sem prejuízo de sua remuneração integral, nos termos da Lei nº. 14.151/21. Na impossibilidade da realização do trabalho à distância, o período de afastamento deve ser considerado como falta justificada, sem prejuízo da remuneração.

Notifique-se a autoridade coatora acerca da presente decisão, bem como para prestar informações, no prazo legal de 10 dias.

Dê-se ciência do feito ao órgão de representação judicial da autoridade coatora para que, querendo, ingresse no feito.

Decorrido o prazo para a oferta de informações, dê-se vista ao Ministério Público.

Após, voltem conclusos para julgamento.

Diligências legais.

autenticidade do documento pode ser conferida no site
[https://eproc1g.tjrs.jus.br/eproc/externo_controlador.php?](https://eproc1g.tjrs.jus.br/eproc/externo_controlador.php?acao=consulta_autenticidade_documentos)
[acao=consulta_autenticidade_documentos](https://eproc1g.tjrs.jus.br/eproc/externo_controlador.php?acao=consulta_autenticidade_documentos), informando o código verificador **10012896064v17** e
o código CRC **ba529631**.

5002413-85.2021.8.21.0071

10012896064.V17