Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP)
Data da Disponibilização: 11/04/2023 - **Data de Publicação:** 12/04/2023

Nome Cliente: MENEZES, MAGALHAES, COELHO E ZARIF SOCIEDADE DE ADVOGADOS
Publicação Nº: 1/7

Código Kurier: 2019652032

Nome Pesquisado: LUIS HENRIQUE MAIA MENDONÇA
Nome Encontrado: LUIS HENRIQUE MAIA MENDONCA

Processo

Nº Processo: 0011244-38.2021.5.15.0133
Tipo de Processo: AÇÃO TRABALHISTA - RITO SUMARÍSSIMO | DIREITO DO TRABALHO | DOENÇA OCUPACIONAL | INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL | INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL | RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR |
Forum: São José do Rio Preto
Vara: 4ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto
Data de Distribuição: 09/09/2021
Valor: 0,00

Réu(s): ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
Advogado(s) do(s) Réu(s):
Autor(es): LUANA ARACI CAVALARI FARIA
Advogado(s) do(s) Autor(es): 254253-SP CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS

Publicação

7ª CÂMARA

Acórdão

Processo Nº RORSum-0011244-38.2021.5.15.0133
Relator ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO
RECORRENTE LUANA ARACI CAVALARI FARIA
ADVOGADO CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS(OAB: 254253/SP)
RECORRENTE ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
ADVOGADO BRUNO BRANDIMARTE DEL RIO(OAB: 209839/SP)
RECORRIDO ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS

ADVOGADO BRUNO BRANDIMARTE DEL RIO(OAB: 209839/SP)
RECORRIDO LUANA ARACI CAVALARI FARIA
ADVOGADO CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS(OAB: 254253/SP)
Intimado(s)/Citado(s):
- LUANA ARACI CAVALARI FARIA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO
PROCESSO nº 0011244-38.2021.5.15.0133 (RORSum)
RECORRENTES: LUANA ARACI CAVALARI FARIA,
ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA
PROVIDENCIA DE DEUS
RECORRIDOS: LUANA ARACI CAVALARI FARIA,
ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA
PROVIDENCIA DE DEUS
RELATOR: DESEMBARGADOR ROBERTO NOBREGA DE
ALMEIDA FILHO
lmj
Relatório
Trata-se de recursos ordinários apresentados pelas partes em demanda submetida ao rito sumaríssimo, pois o valor atribuído à causa é inferior a quarenta salários-mínimos.
Assim, com fulcro no disposto pelo art. 895, § 1º, IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 9.957/2000, passo a decidir de forma sucinta, com dispensa do relatório.
Fundamentação
VOTO
ADMISSIBILIDADE
Conheço dos recursos das partes e das contrarrazões, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade. Tendo em vista a similitude das matérias, ambos os recursos serão analisados conjuntamente.
DADOS CONTRATUAIS E PROCESSUAIS
A autora foi admitida para exercer a função de recepcionista e o contrato de emprego perdurou de 01/07/2009 a 07/01/2021. A ação foi ajuizada em 09/09/2021.
O DD. Juízo de origem declarou a prescrição das parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 09/09/2016, observada a data da propositura da ação, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República.
DOENÇA OCUPACIONAL- ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PANDEMIA DO COVID-19 (análise conjunta dos recursos da autora e da ré)
A reclamante alega que durante a vigência do contrato de trabalho, no decorrer do mês de junho de 2020, teve diagnóstico positivo para COVID-19, sendo que, nos termos da Lei 8.213/91,tratar-se-ia de doença ocupacional, eis que, a contaminação teria ocorrido no exercício do trabalho e devido ao fornecimento restrito de

equipamentos para sua proteção (EPIs) . Esclarece que permaneceu afastada do emprego no período de 12/06/2020 a 1º/07/2020.
Propugna, assim, pelo reconhecimento da estabilidade provisória em razão de doença ocupacional, a teor do inciso III do artigo 21, assim como pelo artigo 118, ambos da indigitada Lei n. 8.213/91, pelo que requer o pagamento das verbas decorrentes do período estabilitário. Além disso, pede a majoração da condenação no pagamento da indenização por danos morais, arbitrada na origem em R 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), requerendo que se considere o importe de R 5.000,00 (cinco mil reais).
A reclamada, por sua vez, sustenta que, de acordo com a lei previdenciária em vigor, caso a doença seja considerada endêmica (patologia de caráter transitório com registro de número importante de casos em determinadas localidades), presume-se a ausência de nexo de causalidade com o trabalho, e, portanto, não se configuraria a hipótese de doença do trabalho, nos exatos termos do artigo 20, § 1º, d , da Lei n. 8.213/91.
Ressalta, a demandada, que tomou todas as providências e precauções inerentes à prevenção do contágio pelo novo coronavírus, fornecendo EPIs, cursos de capacitação, treinamentos, etc, conforme documentos juntados aos autos. Esclarece que os equipamentos de proteção individual seguiram padrões técnicos, e que foram observadas todas as regras, orientações e procedimentos acerca de sua correta utilização pelos funcionários. Salientou, enfim, a ausência de comprovação pela autora de que haja contraído o propalado coronavírus no seu ambiente de trabalho.
Pois bem.
A princípio, destaque-se que, realmente, não há qualquer prova inequívoca nos autos de que a reclamante haja contraído o novo coronavírus - COVID-19 - no local de seu trabalho, uma vez que se trata de doença pandêmica, que atingiu toda a comunidade global, podendo ser contraída em qualquer lugar, com transmissão especialmente por via área, ou seja, as pessoas estão sujeitas a se infectar em qualquer ambiente. Por oportuno, vale relembrar os termos da Nota Técnica SEI 56376-2020- ME acerca da caracterização da Covid como doença ocupacional nos casos onde houver risco acentuado, senão vejamos:
6. Inicialmente, é importante esclarecer que a COVID-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II): doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente . A COVID-19 não consta da lista prevista no Decreto nº 3.048, de 1999 (anexo II), mas pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se o disposto no § 2º do mesmo artigo 20: § 2º Em caso

excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. 7. As circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão indicar se a forma como o trabalho foi exercido gerou risco relevante para o trabalhador. Além dos casos mais claros de profissionais da saúde que trabalham com pacientes contaminados, outras atividades podem gerar o enquadramento (Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME Assunto: COVID-19. Nexo com o trabalho à luz da legislação Previdenciária. Medida Provisória n°. 927, de 2020.).
Ora bem, de acordo com os termos da indigitada Nota, é razoável concluir que a caracterização da Covid como doença ocupacional é medida excepcional, dependendo de prova cabal de que a doença proveio de condições especiais de trabalho desguarnecidas de medidas protetivas contra o coronavírus.
Feitas as considerações pertinentes, convém ressaltar - não obstante o aludido surto pandêmico ocorrido no setor de trabalho da autora, no denominado call center da empresa - o fato de que a reclamada trouxe aos autos vários documentos a respeito dos treinamentos dados aos seu empregados, com orientações sobre a prevenção e atualização de equipamentos e procedimentos sobre o COVID-19, o envio de correspondências eletrônicas aos colaboradores com informações sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras e respiradores, distanciamento social e triagem dos empregados. Cumpre enfatizar, ainda, que consta a assinatura da autora nas listas de presenças dos cursos de treinamentos e atualizações de protocolos de precauções e isolamento (IDs 44-50).
Ademais, note-se que designada audiência instrutória para oitiva das partes e testemunhas, na respectiva ata constou que as partes dispensam a produção de prova oral (ID 51). Nesse viés, reputo que, dado o caráter mundial da contaminação pelo novo coronavírus, incumbiria à parte autora, no mínimo, trazer testemunhas que pudessem respaldar a versão inicial, haja vista que a prova documental milita a favor da empresa e demonstra que esta tomou os cuidados, deu as orientações e seguiu os protocolos necessários à prevenção do contágio pelo COVID-19, não havendo, assim, evidência que referido contágio ocorrera no ambiente de trabalho da autora.
Portanto, repete-se, o conjunto probatório dos autos revela que a reclamada adotou medidas de prevenção e isolamento adequadas, não se vislumbrando, no caso concreto, conduta dolosa ou culposa por parte dela.
Noutra angulação, no caso em apreço, imaginar, inopinadamente, que a COVID-19 sofrida pela autora teria sido adquirida no trabalho, data vênia, seria fruto de mera abstração divorciada da realidade fática destes autos, uma vez que a reclamante não exercia atividade profissional de risco elevado para o mencionado contágio, como,

por exemplo, no caso de médicos, enfermeiros ou socorristas que atuam na linha de frente de combate a mencionada moléstia, enfim, na hipótese suscitada a infecção pelo coronavírus pode ter ocorrido em qualquer lugar, dentro ou fora do trabalho, ilação plenamente factível em virtude da disseminação mundial da indigitada doença.
E na mesma linha deste raciocínio cito o artigo O enquadramento da covid-19 como doença ocupacional sob a ótica do empregador (site Migalhas nº5.404), vejamos:
Diante da análise realizada, podemos concluir que, mesmo após o STF ter declarado inconstitucional o art. 29 da MP 927/2020, - norma que, inclusive, já caducou -, a Covid-19 não é doença caracterizada automaticamente como de natureza ocupacional. Muito pelo contrário, seguindo a ordem das legislações trabalhista e previdenciária vigentes, a caracterização da doença ocupacional é excepcional, derivando de risco acentuado no ambiente de trabalho que advém da natureza da atividade (podendo, nesse caso, atrair a responsabilidade objetiva do empregador pela teoria do risco), ou da ausência de adoção das medidas de prevenção à transmissão do coronavírus, notadamente aquelas exigidas pelas autoridades sanitárias, o que enseja relação entre o trabalho e a doença (nexo causal), bem como caracteriza a negligência do empregador (culpa), fazendo incidir a sua responsabilidade subjetiva. Nesse contexto, é de suma importância que o empregador cumpra todas as medidas sanitárias de proteção e as fiscalize (a exemplo da fiscalização do uso de máscaras e ampla divulgação e orientação sobre vacinação), mantendo sempre em seu poder as evidências das condutas adotadas, de modo a se desincumbir do seu encargo probatório em eventual reclamação **trabalhista. .(*Luis Henrique Maia Mendonça** é advogado especialista em Direito Processual Civil.**Mariana Larocca S. Rodrigues Mathias; link: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/351129/o-enquadramento-da-covid-19-como-doenca-ocupacional.).
Outrossim, consoante destacado pela reclamada, quando do oferecimento da defesa, em se tratando de doença endêmica, a Lei 8.213/91, no seu artigo 20, § 1º, alínea d , exclui do enquadramento como de natureza ocupacional a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.
Em suma, de acordo com o mosaico fático-probatório dos autos não cabe falar em garantia provisória no emprego de que trata o artigo 118 da lei 8.213/91, e os termos da Súmula 378, inciso II, do TST.
Nesse viés, no que concerne ao pleito de indenização por danos morais, há de se ater que, malgrado o incontroverso contágio da autora pela COVID-19, o fato é que se trata de pandemia - consoante atestado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) - não sendo possível detectar o modo e local da alegada contaminação.

Por conseguinte, não sendo possível estabelecer nexo causal direto com o trabalho, fica provido o recurso da reclamada para excluir a indenização por danos morais e, por corolário, nego provimento ao recurso da autora.
Dou provimento ao recurso da ré e nego provimento ao recurso da autora, restando, assim, improcedente a presente demanda.
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA
Não obstante a sucumbência da ação, deixa-se de condenar a autora no pagamento de honorários advocatícios sucumbências, uma vez que é beneficiária da justiça gratuita.
PREQUESTIONAMENTO
Quanto ao prequestionamento, reporto-me ao entendimento contido na OJ-SDI1-118 do C. TST (Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este).
Dispositivo
Diante do exposto, decido CONHECER dos recursos ordinários apresentados pela autora, Luana Araci Cavalari Faria, e pela ré, Associação Lar São Francisco de Assis na Providência de Deus, e, no mérito, DAR PROVIMENTO ao recurso da ré para expungir a condenação no pagamento de indenização por danos morais e, NEGAR PROVIMENTO ao recurso da autora, julgando-se, por consequência, improcedente a ação. Custas processuais, em reversão, pela reclamante, calculadas sobre o valor dado à causa, das quais é isenta por ser beneficiária da justiça gratuita. Intimem-se.
PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA REALIZADA EM 28 DE MARÇO DE 2023.
Presidiu o julgamento o Exmo. Sr.Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho.
Composição:
Relator: Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho
Juiz do Trabalho André Augusto Ulpiano Rizzardo
Desembargadora do Trabalho Luciane Storer
Convocado o Juiz do Trabalho André Augusto Ulpiano Rizzardo para substituir o Desembargador Carlos Alberto Bosco, que se encontra atuando como Diretor da Escola Judicial do E. TRT.
Ministério Público do Trabalho: Exmo(a). Sr(a). Procurador(a) ciente.
ACÓRDÃO
Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator. Votação por maioria. Vencida a Desembargadora Luciane

Storer, que declarou o voto nos seguintes termos: Divirjo, com a devida vênia, com relação somente ao dano moral, acompanhando o E. Relator quanto à estabilidade, pois entendo que não se verificaram seus requisitos.
O tempo da contaminação a que se submeteu a Reclamante ao coronavírus foi exatamente no auge da pandemia, em junho de 2020, tendo havido um surto no local de trabalho dela, ela foi afastada, assim como 50 dos trabalhadores. Há prova de não haver certificação da entrega de máscaras aos trabalhadores, a que estava obrigada a Reclamada, por força da NR 6, tendo colocado em risco seus trabalhadores, durante um período pandêmico gravíssimo. Ainda, de se lembrar o julgamento do STF, nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354, que trataram de atribuir responsabilidade objetiva ao empregador, o qual, nestes autos, não produziu prova oral, como ressaltado. Assim, como razões de decidir, adoto a fundamentação da R. Sentença, para manter o dano moral:
Nos autos, restou incontroverso, pelo contexto da inicial e defesa, bem como dos documentos médicos colacionados aos autos, a licença médica preventiva que a reclamante obteve em 12/6/2020, por caso suspeito de coronavírus SARS-CoV2, devendo permanecer em isolamento domiciliar pelo período de 7 dias (f. 43).
Na mesma data, realizado teste pelo método RT-PCR em 12/6/2020, não foi detectada presença do Coronavírus SARS-CoV2 (f. 47), o que ocorreu apenas em 17/6/2020 (f. 46).
Diante de tal quadro, há que se considerar como comprovado o afastamento decorrente do contágio somente a partir de 17/6/2020 (f. 46).
Já os documentos trazidos pela parte reclamada, em especial o documento de f. 266, demonstram a ocorrência de surto de Covid-19 entre os funcionários do setor , sendo verificado que diversos call center trabalhadores, incluindo a parte reclamante, estavam afastados do trabalho.
Por sua vez, no documento de f. 268, há expressa referência da autora quanto ao contato com outras trabalhadoras que testaram positivo ou tiveram sintomas característicos, que são aquelas que estavam afastadas quando do surto no setor.
Salta aos olhos deste Magistrado o afastamento de 50 dos trabalhadores na data do treinamento. (f. 266) Ainda, a ficha de EPI (f. 271/272) indica a ausência de certificação do fornecimento das máscaras por longo período, em desrespeito à Norma Regulamentadora n.° 6, em que pese a autora ter referido o uso de máscara (f. 268 - item 16) em questionário do dia 17/6/2020.
O item 6.6.1 da NR 06 fixa as obrigações do empregador quanto ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual:
6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI: a) adquirir o

adequado ao risco de cada atividade; b) exigir seu uso; c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e, g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada; h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico .

Assim, presumível a ocorrência de doença ocupacional, considerando a existência de surto da doença no local de trabalho da reclamante (call center), bem como a ausência de adoção de medidas eficazes por parte do empregador .

ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO
Relator

Votos Revisores

CAMPINAS/SP, 11 de abril de 2023.

GILBERTO GONCALVES DE ALMEIDA
Diretor de Secretaria

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP)
Data da Disponibilização: 11/04/2023 - **Data de Publicação:** 12/04/2023

Publicação Nº: 2/7

Código Kurier: 2019652033

Nome Pesquisado: LUIS HENRIQUE MAIA MENDONÇA
Nome Encontrado: LUIS HENRIQUE MAIA MENDONCA

Processo

Nº Processo: 0011244-38.2021.5.15.0133
Tipo de Processo: AÇÃO TRABALHISTA - RITO SUMARÍSSIMO | DIREITO DO TRABALHO | DOENÇA OCUPACIONAL | INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL | INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL | RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR |
Forum: São José do Rio Preto
Vara: 4ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto
Data de Distribuição: 09/09/2021
Valor: 0,00

Réu(s): ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
Advogado(s) do(s) Réu(s):
Autor(es): LUANA ARACI CAVALARI FARIA
Advogado(s) do(s) Autor(es): 254253-SP CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS

Publicação

7ª CÂMARA

Acórdão

Processo Nº RORSum-0011244-38.2021.5.15.0133
Relator ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO
RECORRENTE LUANA ARACI CAVALARI FARIA
ADVOGADO CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS(OAB: 254253/SP)
RECORRENTE ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
ADVOGADO BRUNO BRANDIMARTE DEL RIO(OAB: 209839/SP)
RECORRIDO ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
ADVOGADO BRUNO BRANDIMARTE DEL RIO(OAB: 209839/SP)
RECORRIDO LUANA ARACI CAVALARI FARIA

ADVOGADO CARLOS EDUARDO SILVEIRA MARTINS(OAB: 254253/SP)
Intimado(s)/Citado(s):
- ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDENCIA DE DEUS
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO
PROCESSO nº 0011244-38.2021.5.15.0133 (RORSum)
RECORRENTES: LUANA ARACI CAVALARI FARIA,
ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA
PROVIDENCIA DE DEUS
RECORRIDOS: LUANA ARACI CAVALARI FARIA,
ASSOCIACAO LAR SAO FRANCISCO DE ASSIS NA
PROVIDENCIA DE DEUS
RELATOR: DESEMBARGADOR ROBERTO NOBREGA DE
ALMEIDA FILHO
lmj
Relatório
Trata-se de recursos ordinários apresentados pelas partes em demanda submetida ao rito sumaríssimo, pois o valor atribuído à causa é inferior a quarenta salários-mínimos.
Assim, com fulcro no disposto pelo art. 895, § 1º, IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 9.957/2000, passo a decidir de forma sucinta, com dispensa do relatório.
Fundamentação
VOTO
ADMISSIBILIDADE
Conheço dos recursos das partes e das contrarrazões, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade. Tendo em vista a similitude das matérias, ambos os recursos serão analisados conjuntamente.
DADOS CONTRATUAIS E PROCESSUAIS
A autora foi admitida para exercer a função de recepcionista e o contrato de emprego perdurou de 01/07/2009 a 07/01/2021. A ação foi ajuizada em 09/09/2021.
O DD. Juízo de origem declarou a prescrição das parcelas vencidas e exigíveis anteriormente a 09/09/2016, observada a data da propositura da ação, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República.
DOENÇA OCUPACIONAL- ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PANDEMIA DO COVID-19 (análise conjunta dos recursos da autora e da ré)
A reclamante alega que durante a vigência do contrato de trabalho, no decorrer do mês de junho de 2020, teve diagnóstico positivo para COVID-19, sendo que, nos termos da Lei 8.213/91,tratar-se-ia de doença ocupacional, eis que, a contaminação teria ocorrido no exercício do trabalho e devido ao fornecimento restrito de equipamentos para sua proteção (EPIs) . Esclarece que permaneceu afastada do emprego no período de 12/06/2020 a

1º/07/2020.
Propugna, assim, pelo reconhecimento da estabilidade provisória em razão de doença ocupacional, a teor do inciso III do artigo 21, assim como pelo artigo 118, ambos da indigitada Lei n. 8.213/91, pelo que requer o pagamento das verbas decorrentes do período estabilitário. Além disso, pede a majoração da condenação no pagamento da indenização por danos morais, arbitrada na origem em R 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), requerendo que se considere o importe de R 5.000,00 (cinco mil reais).
A reclamada, por sua vez, sustenta que, de acordo com a lei previdenciária em vigor, caso a doença seja considerada endêmica (patologia de caráter transitório com registro de número importante de casos em determinadas localidades), presume-se a ausência de nexo de causalidade com o trabalho, e, portanto, não se configuraria a hipótese de doença do trabalho, nos exatos termos do artigo 20, § 1º, d , da Lei n. 8.213/91.
Ressalta, a demandada, que tomou todas as providências e precauções inerentes à prevenção do contágio pelo novo coronavírus, fornecendo EPIs, cursos de capacitação, treinamentos, etc, conforme documentos juntados aos autos. Esclarece que os equipamentos de proteção individual seguiram padrões técnicos, e que foram observadas todas as regras, orientações e procedimentos acerca de sua correta utilização pelos funcionários. Salientou, enfim, a ausência de comprovação pela autora de que haja contraído o propalado coronavírus no seu ambiente de trabalho.
Pois bem.
A princípio, destaque-se que, realmente, não há qualquer prova inequívoca nos autos de que a reclamante haja contraído o novo coronavírus - COVID-19 - no local de seu trabalho, uma vez que se trata de doença pandêmica, que atingiu toda a comunidade global, podendo ser contraída em qualquer lugar, com transmissão especialmente por via área, ou seja, as pessoas estão sujeitas a se infectar em qualquer ambiente. Por oportuno, vale relembrar os termos da Nota Técnica SEI 56376-2020- ME acerca da caracterização da Covid como doença ocupacional nos casos onde houver risco acentuado, senão vejamos:
6. Inicialmente, é importante esclarecer que a COVID-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II): doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente . A COVID-19 não consta da lista prevista no Decreto nº 3.048, de 1999 (anexo II), mas pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se o disposto no § 2º do mesmo artigo 20: § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições

especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. 7. As circunstâncias específicas de cada caso concreto poderão indicar se a forma como o trabalho foi exercido gerou risco relevante para o trabalhador. Além dos casos mais claros de profissionais da saúde que trabalham com pacientes contaminados, outras atividades podem gerar o enquadramento (Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME Assunto: COVID-19. Nexo com o trabalho à luz da legislação Previdenciária. Medida Provisória n°. 927, de 2020.).
Ora bem, de acordo com os termos da indigitada Nota, é razoável concluir que a caracterização da Covid como doença ocupacional é medida excepcional, dependendo de prova cabal de que a doença proveio de condições especiais de trabalho desguarnecidas de medidas protetivas contra o coronavírus.
Feitas as considerações pertinentes, convém ressaltar - não obstante o aludido surto pandêmico ocorrido no setor de trabalho da autora, no denominado call center da empresa - o fato de que a reclamada trouxe aos autos vários documentos a respeito dos treinamentos dados aos seu empregados, com orientações sobre a prevenção e atualização de equipamentos e procedimentos sobre o COVID-19, o envio de correspondências eletrônicas aos colaboradores com informações sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras e respiradores, distanciamento social e triagem dos empregados. Cumpre enfatizar, ainda, que consta a assinatura da autora nas listas de presenças dos cursos de treinamentos e atualizações de protocolos de precauções e isolamento (IDs 44-50). Ademais, note-se que designada audiência instrutória para oitiva das partes e testemunhas, na respectiva ata constou que as partes dispensam a produção de prova oral (ID 51). Nesse viés, reputo que, dado o caráter mundial da contaminação pelo novo coronavírus, incumbiria à parte autora, no mínimo, trazer testemunhas que pudessem respaldar a versão inicial, haja vista que a prova documental milita a favor da empresa e demonstra que esta tomou os cuidados, deu as orientações e seguiu os protocolos necessários à prevenção do contágio pelo COVID-19, não havendo, assim, evidência que referido contágio ocorrera no ambiente de trabalho da autora.
Portanto, repete-se, o conjunto probatório dos autos revela que a reclamada adotou medidas de prevenção e isolamento adequadas, não se vislumbrando, no caso concreto, conduta dolosa ou culposa por parte dela.
Noutra angulação, no caso em apreço, imaginar, inopinadamente, que a COVID-19 sofrida pela autora teria sido adquirida no trabalho, data vênia, seria fruto de mera abstração divorciada da realidade fática destes autos, uma vez que a reclamante não exercia atividade profissional de risco elevado para o mencionado contágio, como, por exemplo, no caso de médicos, enfermeiros ou socorristas que atuam na linha de frente de combate a mencionada moléstia, enfim,

na hipótese suscitada a infecção pelo coronavírus pode ter ocorrido em qualquer lugar, dentro ou fora do trabalho, ilação plenamente factível em virtude da disseminação mundial da indigitada doença.
E na mesma linha deste raciocínio cito o artigo O enquadramento da covid-19 como doença ocupacional sob a ótica do empregador (site Migalhas nº5.404), vejamos:
Diante da análise realizada, podemos concluir que, mesmo após o STF ter declarado inconstitucional o art. 29 da MP 927/2020, - norma que, inclusive, já caducou -, a Covid-19 não é doença caracterizada automaticamente como de natureza ocupacional. Muito pelo contrário, seguindo a ordem das legislações trabalhista e previdenciária vigentes, a caracterização da doença ocupacional é excepcional, derivando de risco acentuado no ambiente de trabalho que advém da natureza da atividade (podendo, nesse caso, atrair a responsabilidade objetiva do empregador pela teoria do risco), ou da ausência de adoção das medidas de prevenção à transmissão do coronavírus, notadamente aquelas exigidas pelas autoridades sanitárias, o que enseja relação entre o trabalho e a doença (nexo causal), bem como caracteriza a negligência do empregador (culpa), fazendo incidir a sua responsabilidade subjetiva. Nesse contexto, é de suma importância que o empregador cumpra todas as medidas sanitárias de proteção e as fiscalize (a exemplo da fiscalização do uso de máscaras e ampla divulgação e orientação sobre vacinação), mantendo sempre em seu poder as evidências das condutas adotadas, de modo a se desincumbir do seu encargo probatório em eventual reclamação **trabalhista. .(*Luis Henrique Maia Mendonça** é advogado especialista em Direito Processual Civil.**Mariana Larocca S. Rodrigues Mathias; link: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/351129/o-enquadramento-da-covid-19-como-doenca-ocupacional.).
Outrossim, consoante destacado pela reclamada, quando do oferecimento da defesa, em se tratando de doença endêmica, a Lei 8.213/91, no seu artigo 20, § 1º, alínea d , exclui do enquadramento como de natureza ocupacional a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.
Em suma, de acordo com o mosaico fático-probatório dos autos não cabe falar em garantia provisória no emprego de que trata o artigo 118 da lei 8.213/91, e os termos da Súmula 378, inciso II, do TST.
Nesse viés, no que concerne ao pleito de indenização por danos morais, há de se ater que, malgrado o incontroverso contágio da autora pela COVID-19, o fato é que se trata de pandemia - consoante atestado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) - não sendo possível detectar o modo e local da alegada contaminação.
Por conseguinte, não sendo possível estabelecer nexo causal direto com o trabalho, fica provido o recurso da reclamada para

excluir a indenização por danos morais e, por corolário, nego provimento ao recurso da autora.
Dou provimento ao recurso da ré e nego provimento ao recurso da autora, restando, assim, improcedente a presente demanda.
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA
Não obstante a sucumbência da ação, deixa-se de condenar a autora no pagamento de honorários advocatícios sucumbências, uma vez que é beneficiária da justiça gratuita.
PREQUESTIONAMENTO
Quanto ao prequestionamento, reporto-me ao entendimento contido na OJ-SDI1-118 do C. TST (Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este).
Dispositivo
Diante do exposto, decido CONHECER dos recursos ordinários apresentados pela autora, Luana Araci Cavalari Faria, e pela ré, Associação Lar São Francisco de Assis na Providência de Deus, e, no mérito, DAR PROVIMENTO ao recurso da ré para expungir a condenação no pagamento de indenização por danos morais e, NEGAR PROVIMENTO ao recurso da autora, julgando-se, por consequência, improcedente a ação. Custas processuais, em reversão, pela reclamante, calculadas sobre o valor dado à causa, das quais é isenta por ser beneficiária da justiça gratuita. Intimem-se.
PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA REALIZADA EM 28 DE MARÇO DE 2023.
Presidiu o julgamento o Exmo. Sr.Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho.
Composição:
Relator: Desembargador do Trabalho Roberto Nóbrega de Almeida Filho
Juiz do Trabalho André Augusto Ulpiano Rizzardo
Desembargadora do Trabalho Luciane Storer
Convocado o Juiz do Trabalho André Augusto Ulpiano Rizzardo para substituir o Desembargador Carlos Alberto Bosco, que se encontra atuando como Diretor da Escola Judicial do E. TRT.
Ministério Público do Trabalho: Exmo(a). Sr(a). Procurador(a) ciente.
ACÓRDÃO
Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator. Votação por maioria. Vencida a Desembargadora Luciane Storer, que declarou o voto nos seguintes termos: Divirjo, com a devida vênia, com relação somente ao dano moral,

acompanhando o E. Relator quanto à estabilidade, pois entendo que não se verificaram seus requisitos.
O tempo da contaminação a que se submeteu a Reclamante ao coronavírus foi exatamente no auge da pandemia, em junho de 2020, tendo havido um surto no local de trabalho dela, ela foi afastada, assim como 50 dos trabalhadores. Há prova de não haver certificação da entrega de máscaras aos trabalhadores, a que estava obrigada a Reclamada, por força da NR 6, tendo colocado em risco seus trabalhadores, durante um período pandêmico gravíssimo. Ainda, de se lembrar o julgamento do STF, nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354, que trataram de atribuir responsabilidade objetiva ao empregador, o qual, nestes autos, não produziu prova oral, como ressaltado. Assim, como razões de decidir, adoto a fundamentação da R. Sentença, para manter o dano moral:
Nos autos, restou incontroverso, pelo contexto da inicial e defesa, bem como dos documentos médicos colacionados aos autos, a licença médica preventiva que a reclamante obteve em 12/6/2020, por caso suspeito de coronavírus SARS-CoV2, devendo permanecer em isolamento domiciliar pelo período de 7 dias (f. 43).
Na mesma data, realizado teste pelo método RT-PCR em 12/6/2020, não foi detectada presença do Coronavírus SARS-CoV2 (f. 47), o que ocorreu apenas em 17/6/2020 (f. 46).
Diante de tal quadro, há que se considerar como comprovado o afastamento decorrente do contágio somente a partir de 17/6/2020 (f. 46).
Já os documentos trazidos pela parte reclamada, em especial o documento de f. 266, demonstram a ocorrência de surto de Covid-19 entre os funcionários do setor , sendo verificado que diversos call center trabalhadores, incluindo a parte reclamante, estavam afastados do trabalho.
Por sua vez, no documento de f. 268, há expressa referência da autora quanto ao contato com outras trabalhadoras que testaram positivo ou tiveram sintomas característicos, que são aquelas que estavam afastadas quando do surto no setor.
Salta aos olhos deste Magistrado o afastamento de 50 dos trabalhadores na data do treinamento. (f. 266) Ainda, a ficha de EPI (f. 271/272) indica a ausência de certificação do fornecimento das máscaras por longo período, em desrespeito à Norma Regulamentadora n.° 6, em que pese a autora ter referido o uso de máscara (f. 268 - item 16) em questionário do dia 17/6/2020.
O item 6.6.1 da NR 06 fixa as obrigações do empregador quanto ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual:
6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao EPI: a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade; b) exigir seu uso; c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão

nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e, g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada; h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico .

Assim, presumível a ocorrência de doença ocupacional, considerando a existência de surto da doença no local de trabalho da reclamante (call center), bem como a ausência de adoção de medidas eficazes por parte do empregador .

ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO
Relator

Votos Revisores

CAMPINAS/SP, 11 de abril de 2023.

GILBERTO GONCALVES DE ALMEIDA
Diretor de Secretaria