



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010600-68.2020.5.03.0035

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/03/2021

Valor da causa: R\$ 40.787,73

Partes:

RECORRENTE: HOSPITAL ALBERT SABIN LTDA

ADVOGADO: WELLINGTON APARECIDO PEREIRA

ADVOGADO: RODRIGO ALEXANDRE HOMEM DE FARIA

RECORRIDO: LUCIANA SCHAFER

ADVOGADO: THALES DE CARVALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010600-68.2020.5.03.0035 (RORSum)

RECORRENTE: LUCIANA SCHAFFER

RECORRIDO: HOSPITAL ALBERT SABIN LTDA

RELATOR(A): PAULA OLIVEIRA CANTELLI

Acórdão

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, na Sessão de Julgamento Ordinária Telepresencial, realizada no dia 5 de maio de 2021, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela autora (ID. 366d061) porquanto próprio, tempestivo e preenche os demais requisitos de admissibilidade; **no mérito**, sem divergência, **deu-lhe provimento para: (a)** reconhecer que a autora tem direito à garantia provisória de emprego pelo período de 12 meses a partir de **22/06/2020 (b)** declarar a nulidade da dispensa e determinar a sua imediata reintegração, sob pena de multa diária de R\$100,00 (até a efetiva reintegração), com o pagamento de todos os salários desde a dispensa (**22/06/2020**), além das férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário - adstrito aos limites do pedido -, referentes ao período em que a obreira permaneceu afastada de suas atividades; **(c)** condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais em **R\$5.000,00** (cinco mil reais), com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do TST, não incidindo imposto de renda, conforme Súmula 498 do STJ; **(d)** condenar a ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos procuradores da autora, no importe de 10% (dez por cento), a incidir sobre o valor dos pedidos



Assinado eletronicamente por: Paula Oliveira Cantelli - 07/05/2021 17:25:09 - 182f280
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21032914143647800000060499718>
Número do processo: 0010600-68.2020.5.03.0035
Número do documento: 21032914143647800000060499718

deferidos, conforme se apurar em liquidação. Absolveu a autora da condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Por mero corolário, ficaram invertidos os ônus de sucumbência relativos aos honorários periciais, os quais devem ser suportados pela ré. Fixou o valor da condenação em R\$20.000,00, com custas, pela ré de R\$400,00.

DADOS DO CONTRATO: A autora foi admitida pela ré em **16/04/2020** para exercer o cargo de auxiliar administrativo, mediante salário mensal de **R\$1.598,01**, tendo sido dispensada sem justa causa em **22/06/2020** (conforme CTPS de ID. aef00f0 - Pág. 3 e TRCT de ID. 8e1fbbd).

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.

Alega a autora, ora recorrente, que a comprovação de nexos causal para fins de reconhecimento de doença ocupacional, nos casos em que houve infecção por COVID-19, não é necessária, uma vez que, no momento em que contraiu a doença, o contexto da pandemia em Minas Gerais já era de transmissão comunitária, sendo impossível rastrear os contatos daqueles que foram contaminados pelo vírus. Acrescenta que o risco de contaminação nas dependências do réu, naquele contexto, era tão alto como o risco de se contaminar em qualquer hospital do Brasil. Aponta omissões no laudo pericial ante aos questionamentos acerca da submissão dos funcionários do hospital a testes. Ademais, afirma que, a partir do momento em que surge a "suspeita diagnóstica" de doença relacionada ao trabalho, é dever do empregador e direito do empregado a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), considerando-se acidente de trabalho por equiparação e, conseqüentemente, reconhecendo-se o direito à garantia provisória de emprego por doze meses, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

FUNDAMENTOS DA SENTENÇA

Inicialmente, sem razão o empregador quanto à impossibilidade de estabilidade provisória no emprego em relação ao trabalhador contratado por prazo determinado. Conforme disposto na Súmula 378, III, do TST, in verbis, "O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91."

[...]

Afasta-se tal alegação.

Resta, portanto, a análise acerca da ocorrência ou não do acidente do trabalho, sendo que, neste caso concreto, a análise será acerca da existência ou não de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho e o conseqüente direito à estabilidade provisória.



Benefícios da Previdência Social, preconiza que: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente."

A estabilidade provisória de que trata o artigo 118 da Lei n. 8.213/91 não tem como pressuposto a incapacidade para o trabalho, mas sim a ocorrência de acidente do trabalho.

Conforme preleciona Sérgio Pinto Martins *in* Comentários às Súmulas do TST, 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 282, *verbis*: "A lei não dispõe que, para fazer jus à garantia de emprego, o autor deva ter sofrido seqüela, mas apenas que tenha havido o acidente do trabalho. A lei também não prevê que haja necessidade de redução da capacidade laborativa."

O colendo TST pacificou entendimento jurisprudencial sobre a matéria, através de sua Súmula 378, *verbis*:

"SUM-378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido o item III) - Res. 185 /2012 - DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Portanto, para reconhecimento do direito à estabilidade provisória por acidente de trabalho/doença ocupacional, se faz necessária a existência dos seguintes requisitos: o afastamento do serviço por prazo superior a quinze dias e a percepção do auxílio doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213/91) ou então, que seja constatada, após a dispensa, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (Súmula 378, II, TST).

Determinada a realização de perícia médica "para avaliar o nexo de causalidade entre a doença, as funções desempenhadas pela autora e as condições de trabalho nos ambientes (conforme ata por ela frequentados no hospital" de audiência de ID. 2977588), apurou e concluiu o perito que, *verbis*:

[...]

Como visto, **não há nexo causal entre a doença adquirida (COVID-19) e o trabalho meramente administrativo, ainda que realizado no hospital reclamado, desde que comprovado o fornecimento dos equipamentos de proteção e observadas as regras sanitárias.**

Relevante destacar ainda que, ao revés do que consta da causa de pedir, **a reclamante relatou ao perito "o fornecimento de equipamentos de proteção individual necessários à sua atividade (máscaras e álcool em gel na sala). Informa que o hospital possui pessoal especializado na limpeza das salas."** Além disso, em resposta ao quesito de número 6 apresentado pela



reclamante, o perito apurou que "**Existe comprovação de fornecimento de mascarar e álcool em gel para os funcionários da área administrativa.**"; e, ainda, em resposta aos quesitos de número 7, 8, 14 e 17 apresentados também pela reclamante, o perito enfatizou que "Existe recomendação a toda a população para o uso de mascarar, álcool em gel, higienização das mãos e isolamento social como forma de reduzir a contaminação pelo vírus...Salienta-se a necessidade de uso de álcool em gel e higienização das mãos após contato ou manuseio de documentos que vinham da ala do Covid....Foram adotadas medidas preventivas. Existe disponibilização de álcool em gel próximo ao relógio de ponto para utilização dos funcionários....**Avaliação do local de trabalho mostra que as medidas preventivas foram adotadas.**".

A impugnação ao laudo pericial apresentada pela reclamante não procede, visto que o laudo, ao revés do que sustenta, não se encontra "lacônico e omissor". A conclusão pericial encontra-se de acordo com o quadro fático do labor da reclamante, bem como com a legislação em vigor, merecendo ser confirmada por este juízo. Cabe enfatizar, ainda, por oportuno, que a matéria se reveste de cunho técnico, para o qual o *expert* é plenamente habilitado. Trata-se, pois, de profissional da confiança deste Juízo, merecendo crédito as suas declarações. Além disso, conquanto a autora tenha impugnado o laudo pericial, não apresentou nenhum elemento capaz de infirmar as conclusões da perícia.

Noutro ponto, mostra-se equivocado o entendimento da reclamante quanto à decisão do STF por ela mencionada em sua causa de pedir e acima já transcrita.

A Medida Provisória 927/2020 produziu efeitos pelo período de 22.03.2020 a 19.07.2020, vez que não houve a sua conversão em lei. Seu período de vigência abrange o período do vínculo de emprego entre as partes, contudo, a suspensão, de forma liminar, da eficácia do art. 29 da referida MP 927/2020, não significou que o Supremo Tribunal Federal, de imediato e por consequência, reconheceu a COVID-19 como doença ocupacional.

A suspensão da eficácia do art. 29 - que estabelecia que "Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexor causal." - acarretou, tão somente, a alteração quanto ao ônus de provar o nexor de causalidade entre a doença adquirida (no caso a COVID-19) e o exercício da atividade desempenhada em benefício do empregador. O artigo estabelecia que o empregado acometido pelo COVID-19 não portava doença ocupacional, exceto se ele comprovasse que adquiriu a doença em razão das atividades laborais, sendo que, com sua suspensão, o ônus passou a ser do empregador. Esse entendimento sobressai da fala do Ministro Alexandre de Moraes, citada pela própria reclamante e acima transcrita: "Ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexor causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco."

[...]

Assim, neste caso concreto, não identificado o nexor causal por falta de demonstração de condição laborativa que tivesse o condão de enquadrar o fato na hipótese excepcional do art. 20, §1º, alínea "d", da Lei 8.213/1991, nem demonstrada a ocorrência de a ocupacional não se caracteriza.



Portanto, não há falar em estabilidade provisória e, por corolário, também não há falar em reintegração ao emprego e/ou pagamento de indenização substitutiva do período de estabilidade. Tem-se, portanto, por regular a dispensa da reclamante." (ID. e93f849 - Pág. 10/18)."

FUNDAMENTOS ACRESCIDOS

Trata-se de recurso ordinário interposto em face de r. sentença que não reconheceu o caráter ocupacional da COVID-19 contraída pela autora, que exercia a função de auxiliar administrativo, em um hospital.

A Constituição da República, em seu artigo 7, inciso XXII, dispõe ser direito dos trabalhadores "*a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*".

O empregado titular da garantia provisória no emprego é aquele que permaneceu afastado do trabalho por prazo superior a 15 dias, recebendo auxílio-doença acidentário ou ainda que, embora não tenha recebido o benefício previdenciário, estivesse acometido de doença de origem ocupacional ou sofrido acidente do trabalho ao longo da contratualidade.

Nesse sentido é a norma do art. 118, da Lei nº. 8.213/91, *in verbis*:

"O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente."

Em consonância com o entendimento consubstanciado no inciso II, da Súmula 378, do TST:

"São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego." (Original sem destaques).

Nos termos do artigo 20, II, da Lei nº. 8.213/91, equiparam-se a acidente de trabalho tanto a **doença profissional** (assim entendida a produzida ou desencadeada pelo **exercício do trabalho peculiar a determinada atividade** e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social), quanto a **doença do trabalho** (adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente).

Caso constatada que a doença não incluída nos casos acima **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**, nos termos do artigo 20, §2º, da Lei nº 8213/91.



De acordo com a Nota Técnica do **Ministério Público do Trabalho** sobre **Medidas de Vigilância Epidemiológica nas Relações de Trabalho**, nº 20/2020, a covid-19 será considerada doença do trabalho em razão das condições especiais do trabalho:

"a COVID-19 pode ser considerada doença do trabalho quando a contaminação do (a) trabalhador (a) pelo SARS-CoV-2 ocorrer em decorrência das condições especiais de trabalho, nos termos do §2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91". (Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica-mpt.pdf>. Acesso em 30/03/2021).

O art. 7º da Portaria nº 104, de 25 de janeiro de 2011, do Ministério da Saúde, dispõe que:

"A notificação compulsória é obrigatória a todos os profissionais de saúde médicos, enfermeiros, odontólogos, médicos veterinários, biólogos, biomédicos, farmacêuticos e outros no exercício da profissão, bem como os responsáveis por organizações e estabelecimentos públicos e particulares de saúde e de ensino, em conformidade com os arts. 7º e 8º, da Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975".

A Medida Provisória nº 927/2020, cuja vigência se deu de 22/03/2020 a 19/07/2020, instituiu medidas trabalhistas de enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19 e estabeleceu no artigo 29 que **"os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal"**.

O referido artigo 29, da MP 927/2020, foi suspenso pela maioria do Plenário do **Supremo Tribunal Federal**, em julgamento ocorrido em **29/04/2020**, afastando-se a presunção legal de que a COVID-19 não tem natureza ocupacional. Acerca da decisão da Corte Superior, transcrevo o seguinte trecho de artigo redigido pelo Exmo. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira:

*"Uma vez suspensa a eficácia jurídica do art. 29 mencionado, foi afastada a presunção legal no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional. Então, o enquadramento como doença relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei nº 8213/91 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das singularidades dessa nova pandemia. **Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da Covid-19 em favor da vítima.**" (In, Repercussões do enquadramento da COVID-19 como doença ocupacional. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 59-102, jul. 2020, p. 79).*

Segundo o disposto no artigo 479 c/c artigo 371 do CPC, o juiz não está adstrito ao laudo pericial, pois a perícia é meio elucidativo e não conclusivo, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos. Sendo assim, somente diante de



elementos de convicção consistentes, em sentido contrário, é que a prova técnica pode ser desprezada pelo julgador.

Reforço que, em razão do maior risco a que estava exposta a autora, em razão da execução de suas atividades em um hospital, **impõe-se à ré a produção de prova robusta no sentido de que a orientou sobre os cuidados necessários para se evitar o contágio com o vírus.** Além disso, cabe ao réu, *in casu*, fornecer, treinar e exigir o fiel cumprimento de todos os equipamentos de segurança que evitem a propagação e o contágio de covid-19 entre seus empregados.

A Lei nº 13.979/20 dispõe sobre o enfrentamento da emergência na saúde pública nacional e **impõe aos empregadores o dever de adotar medidas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública, dentre os quais figuram os assistentes administrativos que atuam no cadastro de pacientes em unidades de saúde:**

Art. 3º-J Durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, o poder público e os empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

*§1º Para efeitos do disposto no **caput** deste artigo, são considerados profissionais essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública: (Incluído pela Lei nº 14.023, de 2020)*

X - assistentes administrativos que atuam no cadastro de pacientes em unidades de saúde; (Incluído pela Lei nº 14.023, de 2020)".

Foi produzida prova técnica nos autos, tendo o perito feito as seguintes considerações:

"O perito considera como verdadeiras as informações prestadas pela reclamante.

Periciada informa necessidade de afastamento do trabalho, por 14 dias, devido a doença do Covid 19, sem necessidade de encaminhamento ao INSS.

O perito reconhece que existe uma endemia (pandemia) pelo Coronavirus que atinge milhões de pessoas no Brasil, de todas as idades e profissões, causando mais de 120.000 mortes.

Assim, o risco de contaminação pelo vírus está presente em quase todas as atividades e locais, incluindo transporte público, residências, comércio, consultórios médicos e hospitais.

De acordo com a recomendação da ANAMT e do Ministério da Saúde o perito considera possível de estabelecimento de



nexo de causalidade e reconhecimento da doença ocupacional (doença do trabalho) quando comprovado que a exposição ao agente nocivo é permanente e intrínseca à natureza da sua atividade quando presta atendimento ao paciente com ou sem a realização de procedimento em que ocorra geração de aerossóis.

Sendo assim, o profissional de saúde que, no exercício da sua atividade, venha a contrair o novo Coronavírus/COVID-19, comprovado por exame laboratorial, deve registrar junto ao Médico do Trabalho o acidente de trabalho para a adoção das medidas cabíveis.

Periciada não comprova o exercício de atividades caracterizadas por contato permanente com pacientes em estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana, consideradas como atividades caracterizadoras de exposição ao risco biológico.

As áreas em que a reclamante trabalhou não são áreas de isolamento (embora algumas vezes a reclamante possa ter-se deslocado até a área de emergência e ter tido contato com documentos emergentes destas áreas).

Não se caracteriza o "contato permanente", exigido para caracterização do reconhecimento da exposição ao risco biológico (insalubridade).

Não restou caracterizado o contato diário e direto (permanente) com documentos que vinham diretamente da ala específica do COVID, pela reclamante. **Caracterizou-se um contato eventual.**

Assim, não restou caracterizado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho." (ID. a5de26c - Pág. 9) Destaques acrescidos.

Não obstante a perícia técnica tenha concluído pela ausência de nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, **atestou que a autora teve CONTATO EVENTUAL, pois pode ter se deslocado para áreas de isolamento de pacientes infectados com a COVID-19, além da possibilidade de ter tido contato com documentos guarnecidos em tais áreas.** Tais fatos rechaçam a tese defensiva de que a autora "não tinha contato com pacientes Covid", constante da peça ao id 38876ca - Pág. 3.

Consta do laudo pericial a seguinte narrativa do **local de trabalho** e **tarefas** da obreira:

*"Exercia atividades em uma sala e **tinha necessidade de transitar no hospital quando chegava um pedido de transferência** a reclamante recebia o laudo com o pedido e procurava o médico plantonista no setor de emergência de acordo com a especialidade (cardiologista, clínico Covid, etc.) e com o diagnóstico. Informa que recebia 3 a 4 pedidos de transferência por dia.*



Informa que eventualmente tinha necessidade de sair da sala quando recebia a documentação dos pacientes a serem internados e tinha que conferir os documentos e em caso de divergências tinha que ir a emergência para solicitar ao médico para corrigir.

Informa que eventualmente, em caso de pedido da direção ou de algum médico dirigia-se aos leitos para verificar a situação do quarto onde o paciente seria internado para providenciar modificações se necessário.

Informa que os funcionários do hospital inclusive os que trabalhavam na área de Covid penetravam na sala paramentados para entrega ou busca de documentos." (id a5de26c - Pág. 5)

Saliento que **a autora laborou em um hospital, com pacientes infectados pelo coronavírus, circulando pelos diversos ambientes, mantendo contato com profissionais que atuavam diretamente na ala destinada aos referidos pacientes**, o que gera uma presunção da etiologia ocupacional da COVID-19 que acometeu a obreira - exame coligido ao id cc03796 e datado de 06/06/2020 -.

Não há nos autos prova de que a ré tenha tomado todas as precauções arguidas em sua defesa, tais como fornecimento de álcool em gel, treinamento dos empregados, o que seria imprescindível considerando a **atividade de risco** em questão.

Além disso, o Colendo Supremo Tribunal Federal fixou, por meio do TEMA 932, que é constitucional a **responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos em que houver exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade, in verbis:**

"O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade."

Pela pertinência, cito decisão proferida pela Eg. Nona Turma, do Tribunal do Trabalho da Segunda Região, em que reconhecido o caráter ocupacional da COVID-19, *in litteris:*

"Consta dos autos que além do empregado DHSS, que testou positivo para a COVID-19 em 07/07/2020 (fl. 278), também contraíram a doença outros cinco empregados (RCG, ANC, ACP, AMS e ECC), com exames realizados no dia 22/07/2020.

Denota-se que o contágio dos empregados, se deu na mesma época.

Pelo conjunto probatório e pelo que se discute nos autos, concluo que efetivamente, a ré não tomou à tempo e modo, todas as cautelas e



medidas para a para prevenção da contaminação da doença no ambiente de trabalho.

Eventual barreira adota pela ré, não foi o suficiente para a contenção necessária, dada a gravidade da situação de Pandemia.

Insta ressaltar que o artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 foi declarado inconstitucional pelo C. STF (ADI's 6342, 6344, 6346, 6348, 6352, 6354 e 6375), o que deixa claro que não se descarta automaticamente o nexo de causalidade da covid ao trabalho.

Como já acentuado pela r. sentença: "o artigo 20, § 1º, d, da Lei n. 8.213 /91, embora também afaste a natureza ocupacional da doença endêmica adquirida pelo empregado, ressalva a hipótese de comprovação de que a doença é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho."

A atividade do empregador é essencial e de distribuição de correspondência e objetos, o que equivale ao relevante trafego e manipulação por diversas pessoas de tais elementos.

Ademais, de acordo com as informações extraídas do sítio eletrônico do Ministério da Saúde (<https://coronavirus.saude.gov.br/>), a transmissão do vírus do COVID-19 ocorre não apenas pelo contato físico entre pessoas, mas também por gotículas de saliva, espirros, tosse, catarro e por meio de objetos contaminados, como mesas, maçanetas, teclados etc.

Diante do contexto, ao empregador cabe a obrigação de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, e ao órgão competente, fazer o enquadramento correto, pois nos termos do artigo 169 da CLT a notificação das doenças profissionais é obrigatória e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita.

De tal modo, irreparável a sentença no ponto.

Finalmente, e, para arrematar, o fato da doença covid-19 ser ainda desconhecida, o que demanda incessantes estudos e atualizações quanto aos procedimentos, não impede que a ré moldada nas regras e protocolos Estaduais e Municipais - patamar mínimo de observância, adote medidas a fim de preservar e garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável.

O que não deve, é, sob pretexto de adotar protocolos próprios, deixar de observar, em prejuízo aos empregados, o patamar mínimo regrado, como por exemplo o fixado pelo Protocolo de Testagem - Covid 19 do Estado de São Paulo, como já motivado no presente voto e analisado item a item.

De tal modo, reitera-se a sentença de origem, inclusive quanto aos seus efeitos imediatos." (TRT2. ROT 1000708-47.2020.5.02.0391. Relª. Desª. Valéria Pedrosa de Moraes. Data de publicação: 01/03/2021) original sem destaques



Por todos os fundamentos retro, reconheço tratar-se, neste caso, a COVID-19, de doença profissional, em razão de seu desencadeamento pelo exercício da atividade em hospital.

Aquilatadas tais premissas jurídicas, compulsando os autos, devem ser ressaltados os seguintes fatos:

- O contrato de experiência de id 802d2c5 - indica que a obreira foi admitida em **16/04/2020**, sendo previsto o término da contratualidade em **30/05/2020**, estando **prevista a possibilidade de prorrogação do pacto por mais 45 dias** (id f04c015).
- **Por meio do atestado médico coligido ao id ea0d3fe foi recomendado o afastamento da obreira de suas atividades pelo período de 14 dias, a partir de 06/06/2020** (data coincidente com o exame que detectou a contaminação pelo coronavírus, coligido ao id cc03796).
- Em **22/06/2020**, quando a obreira retornou do período de afastamento, por meio do comunicado de id 14a70ac, a ré cientificou a obreira de que o contrato de trabalho seria antecipadamente rompido.

Considerando as datas acima mencionadas, conclui-se que a obreira foi dispensada imotivadamente no curso do contrato de experiência, após o retorno de afastamento que se deu em razão de doença profissional, não tendo sido emitida a CAT, impondo-se a aplicação do entendimento contido na súmula 378, do TST:

*"São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, **salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego**".*

Tratando-se de reconhecimento judicial do caráter ocupacional da doença, o Col. TST não exige que o afastamento tenha sido por período superior a 15 dias, conforme abaixo demonstrado:

"II - RECURSO DE REVISTA . ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DAS LEIS N°S 13.015/2014 E 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. De conformidade com o item II da Súmula nº 378 do TST, "são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, **salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego** " (Grifamos).

No concreto, não resta dúvida de que, muito embora o contrato de trabalho ainda se encontrasse em vigor e o Reclamante tenha sido afastado do serviço por períodos inferiores a 15 dias, o reconhecimento da doença ocupacional deu-se judicialmente, nos autos da RT-0131617-04.2015.5.13.0024. Em tais circunstâncias, esta Corte Superior não exige o prévio afastamento superior a 15 dias, com percepção de auxílio



doença acidentário, como pressuposto para o reconhecimento da estabilidade provisória. Precedentes.

*De sorte que, reconhecida, após a dispensa, a doença ocupacional, o Autor faz jus à estabilidade provisória no emprego, convertida em indenização substitutiva porquanto exaurido o período estável, consoante fixado em sentença, a qual se restabelece. **Recurso de revista conhecido por contrariedade à parte final do item II da Súmula 378 /TST e provido.**" (TST. RR - 1262-83.2017.5.13.0007. Órgão Julicante: 3ª Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 06/11/2019. Publicação: 08/11/2019). Original sem destaques.*

Por tais fundamentos, reconheço que a autora tem direito à garantia provisória de emprego pelo período de 12 meses contados de **22/06/2020**. Dou, portanto, provimento ao apelo da autora para declarar a nulidade da dispensa e determinar a sua imediata reintegração, sob pena de multa diária de R\$100,00, com o pagamento de todos os salários desde a dispensa (que se deu em 22/06/2020), além das férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário - adstrito aos limites do pedido -, referentes ao período em que a obreira permaneceu afastada de suas atividades.

DANOS MORAIS

Pretende a recorrente a reforma da r. sentença e a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência da doença que lhe acometeu e do afastamento das atividades pelo período de 14 dias. Acrescenta que a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela doença.

FUNDAMENTOS DA SENTENÇA

"[...]

Portanto, não há falar em estabilidade provisória e, por corolário, também não há falar em reintegração ao emprego e/ou pagamento de indenização substitutiva do período de estabilidade. Tem-se, portanto, por regular a dispensa da reclamante.

Também em decorrência de todo o acima apurado, não há falar em indenização por danos morais.

São improcedentes todos os pedidos apresentados pela reclamante." (ID. e93f849 - Pág. 18)

FUNDAMENTOS ACRESCIDOS

A responsabilidade civil tem previsão nos artigos 5º, incisos V e X, e 7º, XXVIII, da CR/88, bem como nos artigos 186 e 927, do Código Civil, sendo necessários para a configuração do dano moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, que se constatem, ao mesmo tempo, três pressupostos essenciais, quais sejam: ocorrência do dano, ação/omissão dolosa ou culposa do agente, nexos causal entre esta ação/omissão e o prejuízo.



Nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República, é dever do empregador proporcionar um ambiente seguro, com condições saudáveis, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho.

Para os efeitos da responsabilidade civil, considera-se ilícito aquele ato consistente numa ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (artigo 186, do Código Civil de 2002), ao qual pode ainda ser agregado o artigo 187, do mesmo diploma legal.

Na hipótese dos autos, o ilícito praticado pela ré corresponde à dispensa no curso de garantia provisória de emprego, salientando-se que a garantia em questão visa justamente à proteção da saúde e da subsistência da trabalhadora. Desrespeitada a garantia, o dano causado à obreira é de índole extrapatrimonial, por ofensa à sua dignidade e à sua honra subjetiva, mediante sua fragilização em momento em que a lei a resguarda contra o desemprego.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, tem-se que o objetivo das indenizações por danos morais é punir o infrator e compensar a vítima pelo dano sofrido, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Assim, não pode ser fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir o sofrimento do autor nem sirva de intimidação para a ré, devendo ainda ser arbitrada levando em consideração os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Considerando as circunstâncias destacadas no tópico anterior, considero que a indenização deve ser fixada em R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Por tais fundamentos, dou provimento ao apelo da autora para fixar a indenização por danos morais em R\$5.000,00 (cinco mil reais), com juros e correção monetária na forma da Súmula 439 do TST, não incidindo imposto de renda, conforme Súmula 498 do STJ.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS E PERICIAIS

Considerando a reforma da sentença no que tange às pretensões correlatadas à garantia provisória de emprego e indenização por danos morais, condeno a ré ao



pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos procuradores da autora, no importe de 10% (dez por cento), a incidir sobre o valor dos pedidos deferidos à autora, conforme se apurar em liquidação. Absolvo a autora da condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais. Nos termos do artigo 790-B, da CLT, ficam invertidos os ônus de sucumbência relativos aos honorários periciais, os quais devem ser suportados pela ré.

PAULA OLIVEIRA CANTELLI

Desembargadora Relatora

Presidiu a sessão de julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho.

Tomaram parte neste julgamento as Exmas.: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli (Relatora), Juíza Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta (substituindo a Exma. Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães) e Desembargadora Denise Alves Horta.

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Maria Christina Dutra Fernandez.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Juizes Convocados: art. 118, § 1º, inciso V da LOMAN.

Julgamento adiado em Sessão Virtual ocorrida de 20 a 23 de abril de 2021.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da Sessão

PAULA OLIVEIRA CANTELLI
Desembargadora Relatora

POC 3

VOTOS



Assinado eletronicamente por: Paula Oliveira Cantelli - 07/05/2021 17:25:09 - 182f280
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21032914143647800000060499718>
Número do processo: 0010600-68.2020.5.03.0035
Número do documento: 21032914143647800000060499718

