



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000976-37.2021.5.12.0058 (AIRO)

AGRAVANTE: NATANE SALETE MARTINS FERNANDES

AGRAVADO: BUGIO AGROPECUARIA LTDA

RELATORA: QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. RESPONSABILIDADE CIVIL.

Cumpra ao empregador demonstrar que a contaminação ocorreu em ambiente diverso do laboral ou que cumpriu com todas as medidas coletivas e individuais, economicamente viáveis e em conformidade com o estágio de conhecimento científico e tecnologias existentes, para evitar a contaminação pelo vírus causador da COVID-19. Não se pode perder de vista que a omissão em adotar determinadas medidas precaucionais acaba por agravar consideravelmente a transmissibilidade do vírus, degradando, assim, o ambiente laboral e tornando mais propício o alastramento da doença no estabelecimento empresarial. Desse modo, diante do cenário de pandemia vivido, a ré, ao manter em pleno vigor as atividades empresariais, demandando o comparecimento presencial dos trabalhadores (o que, no caso em tela, era efetivamente mandatário), deve, por outro lado, assegurar a manutenção de um ambiente laboral hígido, com procedimentos eficazes para reduzir ao máximo a proliferação do agente causador da COVID-19. Considerando que um dos aspectos narrados na exordial como potencialmente violadores de seu direito era a troca periódica insuficiente de máscaras, especialmente em razão do ambiente úmido e frio em que a parte autora laborava, cabia à ré demonstrar o contrário, o que, no caso, não ocorreu. Tampouco foi demonstrado que a ré acompanhou a evolução do quadro clínico da parte autora, que ofereceu suporte e que somente admitiu o seu retorno após confirmação de convalescença, tal como previsto nos protocolos internos da demandada. Assim, do ponto de vista das medidas de proteção individualmente relacionadas à parte autora não há nada que denote, nos autos, o cumprimento efetivo das diretrizes constantes de seu próprio protocolo de enfrentamento da pandemia, anteriores ao fato examinado nestes autos, constatação que conduz à conclusão pela existência de nexo de causalidade e de culpa da ré.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO**, originários da 4ª Vara do Trabalho de Chapecó, sendo agravante **NATANE SALETE MARTINS FERNANDES** e agravado **BUGIO AGROPECUARIA LTDA**.

A autora recorre da sentença de improcedência, pugnando pela sua

reforma no tocante à concessão do benefício da justiça gratuita, à responsabilidade civil por doença ocupacional e honorários advocatícios (ID. d4f7864).

O juízo *a quo*, na decisão do ID. ea1ca09, denegou seguimento ao recurso, sob o fundamento da deserção.

Contra referida decisão, a autora interpôs o presente agravo de instrumento, reiterando o pedido de concessão da justiça gratuita (ID. 5b1be74).

A ré apresentou contrarrazões e contraminuta de forma conjunta no ID. 8ce3050.

É o relatório.

V O T O

AGRAVO DE INSTRUMENTO

O Juízo *a quo* denegou seguimento ao recurso ordinário interposto pela agravante por considerá-lo deserto.

A agravante recorre, pugnando para que seja destrancado o recurso e concedido o benefício da justiça gratuita.

Conforme o art. 99, § 7º, do CPC, cuja aplicabilidade está assentada na OJ nº 269, II, da SBDI-1 do TST, "Requerida a concessão de gratuidade da justiça em recurso, o recorrente estará dispensado de comprovar o recolhimento do preparo, incumbindo ao relator, neste caso, apreciar o requerimento e, se indeferi-lo, fixar prazo para realização do recolhimento".

No caso em tela, a agravante formulou pedido de justiça gratuita em recurso ordinário, observando o prazo legal. Todavia, foi considerado deserto, por ausência de recolhimento das custas e do depósito recursal.

Logo, não observado o contido no art. 99, §7º, do CPC e na OJ nº 269, da SBDI-1 do TST.

Dessa forma, conheço do agravo de instrumento e dou-lhe provimento para determinar o destrancamento do recurso ordinário, postergando, como de direito, a análise do pedido de concessão do benefício ao juízo de admissibilidade do recurso principal.

RECURSO ORDINÁRIO

ADMISSIBILIDADE. JUSTIÇA GRATUITA.

Em sede de recurso ordinário a autora pleiteou a concessão do benefício da gratuidade da justiça, alegando não ter recursos capazes de possibilitar a efetuação do preparo recursal.

A presente ação foi proposta em 15/09/2021, aplicando-se o teor do art. 790, §§ 3º e 4ª, da CLT, regra vigente na data do ajuizamento da ação trabalhista.

Entendo, contudo, a partir da leitura dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, que mesmo após as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 o benefício da justiça gratuita é devido à parte que provar insuficiência de recursos.

Depreende-se do novo texto legal que, na hipótese de o trabalhador perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, tal insuficiência será presumida (§ 3º), devendo prová-la se perceber salário superior a este limite (§ 4º).

A autora apresentou declaração de hipossuficiência (ID. 780faa5), onde esclarece não poder suportar as despesas processuais decorrentes da demanda, o que, no meu entender, já lhe habilita à concessão do benefício, na forma do § 4º do art. 790 da CLT. Isso porque referida declaração, consoante art. 1º da Lei 7.115/83 e § 3º do art. 99 do CPC, possui presunção de veracidade *juris tantum*. No mesmo sentido a Súmula 463, I, do TST. Sendo assim, a desconsideração de tal documento depende de robusta prova em contrário.

Nesse sentido, decisão do TST publicada em 07/06/19, já analisando a questão à luz da Lei nº 13.467/17:

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de

hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Além disso, considerando que o Tribunal Regional registrou que "o autor percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (último salário indicado: R\$ 3.400,00, id 5a9a516, p. 8)", e sendo incontroverso que ele exercia a profissão de encarregado de obras e que as custas foram fixadas em R\$ 4.361,73, associados à existência de declaração de hipossuficiência, tais elementos, por si só, denotam que o reclamante não tem condições de arcar com as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Não conceder ao autor, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, XXXV da CF e contrariedade à Súmula 463, I do TST e provido. (TST-RR-1002229-50.2017.5.02.0385, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT de 07.06.2019) (sublinhou-se)

Esse entendimento tem sido reiterado por quase todas as turmas do C. TST (RR - 595-86.2018.5.09.0003, 2ª Turma, Relatora: Maria Helena Mallmann, DEJT 25/03/2022; Ag-AIRR - 410-60.2020.5.13.0005, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/03/2022; Ag-RRAg - 11253-38.2018.5.03.0036, 5ª Turma, Relator: Douglas Alencar

Rodrigues, DEJT 01/04/2022; AIRR - 11022-53.2019.5.18.0005, 6ª Turma, Relatora: Lelio Bentes Correa, DEJT 25/04/2022; RRAg - 11481-16.2018.5.15.0024, 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 12/04/2022; RRAg - 122-19.2020.5.09.0072, 8ª Turma, Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 22/04/2022);

Verifico que, na hipótese dos autos, referida presunção de veracidade não foi desconstituída. Ao revés, foi corroborada pela constatação de que a autora é pessoa de poucos recursos, pois, quando ainda vigente o vínculo de emprego com a ré, percebia a remuneração de R\$ 1.364,42, quantia inferior a 40% do teto dos benefícios da previdência social.

Assim, defiro à autora o benefício da justiça gratuita e, por consequência, conheço do recurso ordinário interposto, estando presentes os demais requisitos de admissibilidade.

MÉRITO

1. COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A autora narra na exordial que laborou para a ré no período de 25/07/2019 a 25/02/2021, no setor de desossa, local caracterizado pela pouca ventilação, presença de umidade e de frio constantes, assim como pela proximidade entre os postos de trabalho.

Relata que em **17/05/2020** foi diagnosticada com COVID-19 e ficou afastada por quatorze dias em decorrência da doença.

Traça um histórico até o acometimento da doença, destacando que em 20/03/2020 o Congresso Nacional declarou o estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 06/2020 e que, no mesmo dia, o sindicato representativo da categoria profissional encaminhou à ré notificação instando-a a adotar medidas de prevenção a riscos de contaminação de seus trabalhadores, especialmente a elaboração e implementação de protocolo de ação emergencial, o contingenciamento da produção e redução do número de trabalhadores da planta industrial, o afastamento dos empregados pertencentes ao grupo de risco para adoecimento grave pela COVID-19 e o fornecimento de equipamentos de proteção individual aptos para evitar ou minimizar o contágio, com ênfase para os respiradores PFF2.

Relata que dez dias após referida notificação, sobreveio o Ofício-Circular nº 1.162/2020, da Secretaria de Trabalho e Previdência Social do Ministério da Economia, contendo orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do ramo de frigoríficos, o qual recomendava a implementação de protocolos eficientes para identificação de casos potenciais, suspeitos e confirmados; o monitoramento dos sintomas da referida doença nos diversos setores operacionais; a realização de busca ativa dos trabalhadores que tiveram contato com casos confirmados de COVID-19 e a reestruturação dos postos de trabalho e das funções, de modo a assegurar distanciamento mínimo entre os trabalhadores.

Transcreve, ainda, recomendações do Ministério Público do Trabalho, voltadas especificamente para o controle da propagação do vírus em frigoríficos, datada de 31/03/2020.

A autora, então, enfatiza que a ré, não obstante as inúmeras orientações anteriormente destacadas, se limitou a implementar medidas superficiais, tais como a fixação de avisos em seus murais a respeito da higienização das mãos e da cobertura dos orifícios buconasais com os braços ao espirrar, a instalação de recipientes com álcool em gel, a higienização de catracas de acesso e a instalação de pedilúvios em determinados locais.

Defende que, já à época, a ré estava obrigada a elaborar planos voltados ao tratamento de situações emergenciais e de avaliar e antecipar de maneira adequada e realista os riscos ambientais, de modo a concretamente reduzir ou elidir tais riscos, em conformidade com o artigo 18 da Convenção nº 155, ratificada pelo Brasil, e item 1.4.1 da NR-1.

Contudo, em sentido diametralmente oposto, não teria a ré implementado nenhuma medida de busca ativa e periódica de casos confirmados, suspeitos ou contactantes de casos confirmados e suspeitos de COVID-19 no seu ambiente fabril, de modo a possibilitar o afastamento daqueles indivíduos que pudessem colocar em risco a saúde e segurança dos demais colegas de trabalho, o que possibilitaria minimizar substancialmente a propagação do vírus no ambiente de trabalho. Salaria, ademais, que não houve readequação do quantitativo de trabalhadores da planta industrial, alteração de escalas e de turnos de trabalho, inviabilizando o distanciamento entre os trabalhadores.

A respeito dos equipamentos de proteção individual, destacadamente as máscaras faciais, afirma que a ré, embora tenha fornecido máscaras cirúrgicas aos seus empregados ativados nas áreas operacionais, "não estabeleceu determinações claras e

específicas nos frigoríficos que, em razão de constituírem locais dotados de baixas temperaturas e alta umidade, possuem condições diferenciadas em relação aos ambientes para os quais as especificações técnicas daqueles anteparos foram elaboradas". E complementa "que nos frigoríficos o desgaste das máscaras ocorre em maior velocidade, havendo, pois, necessidade de trocá-las em tempo ainda mais reduzido do que as 2 (duas) ou 3 (três) horas indicadas em geral pelos fabricantes, porquanto os referidos ambientes são frios e úmidos, de modo a fazer com que o tecido daqueles anteparos se molhe mais rapidamente. Além disso, os trabalhadores que os vestem permanecem, durante grandes períodos, realizando intensa atividade física e expirando ar com mais frequência, o que contribui, igualmente, para a deterioração das máscaras".

Do ponto de vista jurídico, reforça a sua postulação alegando que, ao deixar de adotar as medidas necessárias de antecipação e prevenção de circulação do risco causador da COVID-19, a ré acabou oportunizando a entronização do agente biológico em suas dependências e, com isso, degradando o ambiente laboral, o que permite enquadrá-la na figura de poluidor, nos termos do art. 3º, IV, da Lei nº 6.938/1981, a atrair a responsabilidade objetiva decorrente da organização inadequada dos fatores de produção (risco sistêmico), em conformidade com os arts. 225, § 3º, da Constituição Federal e art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981. Destaca que a Lista constante do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento do Regime Geral de Previdência Social) presume o nexo de causalidade entre as doenças ocasionadas por microorganismos, aí incluídos expressamente os vírus, e as atividades de manipulação e embalagem de carne.

Com relação ao nexo de causalidade, afirma que ele é não apenas presumido, como também constatável de plano, haja vista as condições propícias das plantas frigoríficas para a propagação de vírus transmissível pelas vias aéreas, já que são áreas fechadas e destituídas de ventilação natural, onde a temperatura é mantida artificialmente a níveis bastante baixos a fim de assegurar a qualidade da proteína animal manipulada.

Fundamenta seu pedido de responsabilização civil da ré nos art. 7º, XXII e 225 da Constituição Federal, arts. 4º, 16 e 18 da Convenção nº 155 da OIT e item 1.4.1 da NR-1, além dos arts. 14, § 1º da Lei nº 6.938/1981 e art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

A ré, por seu turno, sustenta que conta com mais de 2.060 trabalhadores diretos e que "já afastou preventivamente, por 14 dias, custeando salários, aproximadamente 800 trabalhadores, ou seja, mais de 1/3 de todo seu quadro de funcionários já ficou em casa por 14 dias deixando de produzir, mas permanecendo recebendo seus salários".

Além disso, narra que, em razão do reconhecimento de que os trabalhadores indígenas integram o grupo de risco para a COVID-19, afastou 144 trabalhadores, e que arcou com 30% do salário dos trabalhadores afastados por integrarem o grupo de risco, sem poder contar com a força de trabalho dessas pessoas.

Ressalta que "desde o início da pandemia, os custos operacionais da empresa mais do que triplicaram, com a necessidade de se dobrar a quantidade de transporte coletivo para atender à exigência de utilização de 50% da capacidade dos ônibus com passageiros sentados (Portaria SES/SC 312/2020, art.2º, XXIV). A empresa também realizou vultuosos investimentos através da concessão desde o dia 20/03/2020 de máscaras e protetor facial a todos os seus trabalhadores, sendo que a partir de 04/07 ainda passou a fornecer proteção respiratória em forma de EPI, máscaras PFF2 ou N95 conforme TAC 20/2020 firmado com o MPT". (sic)

Além dessas despesas, cita outros gastos adicionais com o enfrentamento da pandemia da COVID-19, tais como locação de tendas utilizadas como vestiários de campanha para propiciar o adequado distanciamento social, a expansão de seu refeitório e das áreas de lazer, a instalação de novos bebedouros, secadores de mãos e dispensers de álcool em gel. Destaca, igualmente, a implementação de protocolo de testagem, além da ampliação da equipe de SESMT (25 ao total).

Alega a ré que "a contaminação depende de AÇÃO HUMANA, mas esta ação do verbo mover, ou seja, tocar no vírus e tocar na boca, nos olhos e ainda, em complemento acima, ser direcionados aos pulmões. Na interpretação acima, podemos até afirmar que distanciamento serve tão somente para pessoas que DEIXAM DE USAR MÁSCARAS NA BOCA E NARIZ". Acrescenta que as recomendações das autoridades médicas e da OMS revelam atitude discriminatória, uma vez que presumem, a seu juízo, de forma equivocada, que a população em geral não sabe realizar cuidados higiênicos básicos. Nessa toada, ressalta que o "Índice de contaminados de funcionários da reclamada sem nenhuma morte por COVID-19 demonstra que o ambiente frigorífico e a manutenção da atividade fizeram com que a parte autora criasse resistência e imunidade ao vírus, enfrentando a doença sem vir a óbito".

Junta fotografias de ações adotadas pela empresa.

Pugna, se for o caso, pela análise sob o viés da responsabilidade subjetiva, e não objetiva, demandando, assim, a prova sobre o aspecto da culpa da ré.

Aduz, por fim, que haveria culpa exclusiva da autora, narrando que ela deveria respeitar o isolamento social, recolhendo-se em sua residência para evitar o contágio do vírus que já havia lhe infectado e que, ao contrário disso, desrespeitou essa indicação "conforme relatado nas datas acima", buscando locais sujeitos e propícios à contaminação. Complementa: "se o reclamante não respeita nem mesmo a recomendação de isolamento, desloca-se dentro de seu município até o escritório de seu advogado, fica bastante claro que ele não tem nenhum compromisso com a contenção da pandemia (diferentemente da empresa), e sai pelas ruas espalhando o COVID-19 como bem entender, desrespeitando a regra de isolamento social".

O juízo *a quo* dispensou a realização de prova oral, por já ter firmado seu convencimento em outras ações idênticas a esta, e concluiu que não estão presentes os requisitos do dano, nexos causal e culpa na presente hipótese. Quanto ao primeiro, sustenta o indeferimento no fato de que a pretensão foi formulada de forma genérica e idêntica a diversas outras que tramitaram no mesmo juízo, e a indicação de sintomas (dores no corpo, febre alta, dor de garganta, coriza, inapetência e dificuldades para respirar), além do próprio sofrimento psíquico, certamente não correspondem à realidade, por se tratar de escrita padronizada, oriunda do mesmo procurador de outras demandas judiciais em face da ora ré. Assim, como nenhuma sequela ou complicação foi comprovada, não haveria evidência do dano, acrescentando que "[m]anteve-se em casa, em isolamento, sem necessitar trabalhar ou fazer qualquer atividade, provavelmente com sintomas que se assemelham com situações em que praticamente todas as pessoas já passaram um dia".

Em relação ao nexos causal, assenta que a sua comprovação é impossível, pois a autora certamente frequentava outros locais com aglomeração e circulação de pessoas, tornando inviável distinguir onde teria ocorrido o contágio. Além do mais, ressalta o fato de que as ações patrocinadas pelo mesmo escritório de advocacia, em face da ré, envolvendo idêntica matéria, evidenciam que o diagnóstico da doença ocorreu em datas e períodos diversos para cada trabalhador, o que conduziria à conclusão de que não houve um surto de COVID-19 na planta industrial da ré.

Por fim, no que tange ao elemento culpa, destaca que a empresa integra o ramo alimentício e que, como forma de garantir a segurança alimentar do país, a manutenção de suas atividades em ritmo normal de funcionamento e produção caracteriza mero exercício regular de direito, não havendo ilicitude, nos termos do art. 188, inc. I, do Código Civil.

Ressalta, quanto à observância das diretrizes para o enfrentamento da

pandemia, que "[o] uso de máscara foi comprovado pelo depoimento pessoal da reclamante (prova oral obtida no processo 0000443-78.2021.5.12.0058), que as orientações para higienização e outras questões comportamentais foram confessadas pela autora na exordial e que "[a] prova oral (prova oral obtida no processo 0000443-78.2021.5.12.0058) comprovou que a empresa tem os funcionários denominados 'anjos' que fiscalizam o distanciamento em todos os locais da empresa". Acrescentou que não há como evitar a aglomeração no local de trabalho da autora, e que, por não haver solução para esse problema - a não ser a suspensão das atividades -, não haveria como imputar-lhe culpa. Ao final, ressaltou mais algumas medidas adotadas pela ré - conforme prova obtida no processo 0000443-78.2021.5.12.0058 -, tais como medição de temperatura, higienização de catracas e instalação de pedilúvios, instrução dos funcionários quanto às causas, sintomas e prevenção da doença, expansão do transporte coletivo, dentre outras.

A autora interpõe, então, recurso ordinário, buscando reformar a sentença, reiterando os fundamentos de fato e de direito informados na exordial e já relatados anteriormente.

Passa-se à sua análise.

Antes de mais nada, cabe destacar que não é desconhecido desta Relatora que tem havido um ajuizamento repetitivo de demandas por parte do mesmo procurador envolvendo o tema objeto de análise e que possuem, não raras vezes, a mesma redação. Embora possa causar algum espanto e levantar suspeitas - tal como as dirigidas pela ré ao causídico - de lide temerária ou de aventura jurídica, o caso deve ser apreciado, a meu juízo, sob outra ótica.

A temática trazida nessas ações é sabidamente nova, e independentemente de vir ou não a encontrar ressonância na jurisprudência dos tribunais pátrios (até eventualmente ser julgada no Tribunal Superior do Trabalho ou mesmo no Supremo Tribunal Federal), a provocação do Poder Judiciário mostra-se pertinente e relevante socialmente. A complexidade é inconteste, pois discute e amplia o debate sobre os sistemas de resguardo à saúde e à vida do trabalhador e de prevenção a moléstias potencialmente lesivas a esses direitos consagrados constitucionalmente. Não à toa que a advocacia está alçada constitucionalmente como atividade indispensável à administração da justiça, o que é reforçado, inclusive, pelo fato de que no nosso sistema processual vigora o princípio da demanda ou da inércia, segundo o qual o processo começa por iniciativa da parte.

Desse modo, não há como cogitar rechaçar, de antemão, a pretensão autoral pelo simples fato de ela ter sido reiterada em diversas outras demandas, cabendo ao Poder Judiciário enfrentar todas elas com o rigor e compromisso sempre presente de fundamentar todas as decisões, considerando, é claro, as singularidades ou semelhanças de cada uma (art. 93, IX, CF; art. 489, § 1º, CPC).

No caso, não há evidência ou indicação, pelas partes ou pelo juízo, de que a demanda foi intentada de forma verdadeiramente temerária, e que teria desprezado as circunstâncias fáticas específicas do caso concreto (mormente o efetivo diagnóstico positivo de COVID-19 na data apontada na exordial).

As diversas semelhanças presentes, seja do ponto de vista jurídico, seja fático, existem precisamente porque os casos são análogos, e as demandas se mostram repetitivas porque o fato narrado como potencialmente violador da ordem jurídica e de direitos de personalidade da parte autora decorrem de um evento mundial (pandemia), com efeitos avassaladores sobre a vida de muitas pessoas e que, portanto, não passaria ao largo da ré ou daquele juízo.

Cabe pontuar que a padronização de petições e inclusive de decisões é recorrente no Poder Judiciário e nem sempre indicará que houve desprezo, por parte do magistrado, ao dever de fundamentação, ou lide e defesa temerária, por parte de autores e réus.

Portanto, considerando a complexidade da causa, que demanda construção de teses jurídicas novas (aos procuradores e aos magistrados), e similitude das circunstâncias fáticas subjacentes à demanda, pois envolve essencialmente a infecção pelo vírus causador da COVID-19 durante período de disseminação mundial dessa nova doença (o que caracterizou esse estágio como uma pandemia) e que fez inúmeras vítimas (seja do adoecimento, seja do falecimento), é presumível que as ações judiciais intentadas possuam similitudes e equivalências, inclusive sob o ponto de vista da redação utilizada, o que não pode servir, em linha de princípio, como um demérito ou como evidência de que a pretensão está destituída de fundamento e que merece ser indeferida de pronto.

Feitos esses esclarecimentos, passa-se a examinar a controvérsia sob o viés da responsabilidade civil por danos à saúde decorrentes do adoecimento pela COVID-19, iniciando-se pela elucidação de alguns aspectos essenciais para compreender a matéria de meio ambiente laboral.

O arranjo da ordem constitucional não se resume a mera dimensão prestacional do direito à saúde, pois atribui ao Estado e aos agentes públicos e privados o dever de formular políticas voltadas à concretização dos direitos sociais, assim como, no caso concreto, à implementação de programas capazes de assegurar a redução de riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF).

Assim, o direito à saúde, consagrado nos arts. 6º e 196 da Constituição Federal, deve ser assegurado não apenas pelo Estado, mas também pela família, pelas empresas e por toda a sociedade, como preceitua o art. 2º, § 2º, da Lei nº 8.080/1990. O art. 3º da Lei Orgânica da Saúde (8.080/1990) também orienta nesse sentido, ao estabelecer que o trabalho é um dos fatores determinantes e condicionantes da saúde de uma população.

Em um contexto de pandemia mundial, tal como o da COVID-19, com impacto sem precedentes sobre a vida e as relações humanas, desponta com ainda mais urgência a necessidade de se adotar medidas de adaptação razoável das forças produtivas, preconizando ajustes necessários e adequados no modo de organização da atividade econômica a fim de conferir a máxima eficácia aos direitos fundamentais dispostos nos arts. 6º, 7º, XXII, 196 e 225, da Constituição Federal.

O direito fundamental à saúde e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado funcionam também como vetores hermenêuticos do princípio da prevenção, que atribui aos atores políticos e econômicos o dever de evitar de forma eficaz os riscos reconhecidamente associados à atividade empresarial. Em sentido semelhante, exsurge do plexo de responsabilidades atribuídas aos agentes econômicos a atuação conforme o princípio da precaução, que ordena a adoção de ações com aptidão para evitar riscos e danos potenciais à saúde e ao meio ambiente, ainda que não definitivamente identificados.

Esses princípios são basilares no Direito ambiental e se aplicam na integralidade às relações de trabalho, "não se podendo ter como lícita a exposição dos trabalhadores ao risco de uma doença com o único fim de potencializar a capacidade produtiva de uma empresa" (FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2000). O mesmo autor ressalta, ainda, que:

Cada vez que se revele um perigo para a saúde do profissional, deverá o empregador reduzir até o limite máximo oferecido pela tecnologia os males provocados ao trabalhador. Quando, porém, os incômodos forem de tal monta a ponto de minar a saúde do trabalhador, havendo um conflito entre a exigência produtiva e o direito à saúde, este último deverá prevalecer, pois o direito subjetivo à integridade física e à vida constitui um consectário do princípio da dignidade

humana.

Essa ótica é evidenciada no texto do Princípio 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992 (ECO/92), que estabelece: "Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental".

A interlocução entre esses princípios voltados à manutenção de um meio ambiente ecologicamente equilibrado e as relações de trabalho foi fartamente desdobrada nas discussões realizadas quando do julgamento da **ADI n.º 4.066**, que versou sobre os limites de exposição ao amianto e os riscos à saúde humana, bem como em outros julgados da Suprema Corte (ADI 3.510 e ADPF 101). Naquela ação, concluiu o STF que as incertezas científicas "militam em favor do meio ambiente", a impor aos atores privados a obrigação de exercer as atividades empresariais em consonância com os direitos fundamentais, dentre os quais se insere a proteção à vida, à saúde e ao meio ambiente ecologicamente sustentável.

Assim, percebe-se que a atuação irrestrita da atividade econômica, em desprezo a situações potencialmente violadoras desses direitos, pelo simples argumento de que não pode "fechar suas portas" (ainda que diante de uma suposta essencialidade do serviço ou da produção), não encontra guarida na ordem constitucional vigente e, tampouco, na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Não se pode sobrelevar o papel e importância, inquestionável, da atividade empresarial, à vida e saúde dos trabalhadores diretamente envolvidos na produção.

É claro que a interpretação desses postulados deve atentar para os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não se admitindo exigir o simples fechamento da empresa se há outras medidas eficazes para prevenir, minimizar ou afastar o agravo à saúde sem com isso privar o outro polo da ação de exercer legitimamente os seus direitos. Nesse mesmo sentido é o art. 16 da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Estado brasileiro, que dispõe: "Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores".

Nesse panorama é que surge um conjunto de atos normativos relacionados ao enfrentamento da pandemia, muitos dos quais impondo obrigações e direitos dirigidos especificamente às relações de trabalho, como a promoção de adaptações do ambiente laboral, especialmente a adoção de protocolos de distanciamento físico, do uso de EPIs (destacadamente máscaras ou respiradores faciais), do afastamento laboral de pessoas integrantes do grupo de risco, da redução do contingente de pessoal num mesmo local, da prevalência do trabalho fora do estabelecimento patronal, dentre outras medidas aptas a conter a propagação do vírus, cuja transmissão ocorre pelas vias respiratórias, e que, justamente por essa característica, se estende para absolutamente todos os setores e espaços de convívio social, não poupando, obviamente, os segmentos empresariais e o mercado de trabalho.

Em paralelo às obrigações assumidas pelo empregador, ao trabalhador incumbe cumprir igualmente as normas de proteção à segurança e à saúde, podendo a resistência injustificada ser qualificada como infração disciplinar, nos termos dos arts. 158 e 482 da CLT e Norma Regulamentadora nº 1 (item 1.4.2.1).

Se, por um lado, o trabalho e as atividades econômicas em geral dependem de grande interação social, propiciando o aumento natural da transmissibilidade do vírus e, por consequência, o avanço da pandemia, desempenham, por outro lado, um papel fundamental, ao viabilizarem a estruturação, em atuação conjunta com os órgãos públicos, de uma ampla estratégia de proteção econômica e social para a população.

Acerca da responsabilidade civil pelo adoecimento decorrente da COVID-19, ressalta-se, de início, que a Medida Provisória nº 927/2020 previa, no art. 29, que "[o]s casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal", dispositivo que teve a eficácia liminarmente suspensa pelo STF, nas ADIs 6.342 e outras. Estes foram os fundamentos utilizados na decisão proferida pelo STF:

MEDIDA CAUTELAR NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR.

1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia.

2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes.

3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados.

4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020.

Embora a ação indireta de inconstitucionalidade tenha resultado extinta, por perda de objeto, ante o fim da vigência da Medida Provisória nº 927/2020 em 19/07/2020, não há como desprezar os fundamentos que levaram o Plenário do STF a referendar a concessão liminar da medida, porquanto este rechaça, de forma expressa, a atribuição do ônus probatório ao trabalhador, entendendo que essa compreensão contraria a possibilidade de se estar diante da hipótese de responsabilidade objetiva, tal como outrora estabelecido no RE nº 828.040, que definiu a seguinte tese de repercussão geral: "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".

Assim, cumpre ao empregador demonstrar que a contaminação certamente ocorreu em ambiente diverso do laboral (por exemplo, durante afastamento ou gozo de férias, que importaria na impossibilidade de contágio durante o trabalho, afastando o liame causal) ou que cumpriu com todas as medidas coletivas e individuais, economicamente viáveis e em conformidade com o estágio de conhecimento científico e tecnologias existentes, para evitar a contaminação pelo vírus causador da COVID-19.

É claro que nem empregados nem empregadores são culpados pela introdução do agente causador da COVID-19, mas também não se pode perder de vista que a omissão em adotar determinadas medidas precaucionais acaba por agravar consideravelmente a transmissibilidade do vírus, degradando, assim, o ambiente laboral e tornando mais propício o

alastramento da doença no estabelecimento empresarial.

É importante recordar, aliás, que, diferentemente do que afirma a ré, a suposta opção que o empregado teria de, se desejar proteger-se com mais sucesso do adoecimento pela COVID-19, simplesmente pedir demissão, leva a um paradoxo brutal entre assegurar a renda proveniente do labor e, assim, ter meios de garantir sua própria subsistência (sendo a alimentação um dos grandes viabilizadores da vida de um ser humano), ou, por outro lado, resguardar sua saúde, abrindo mão dos recursos financeiros que também são necessários para a continuidade da vida. Portanto, diversamente de outros locais com potencial de aglomeração e altas taxas de transmissibilidade do vírus, que o trabalhador pode, de fato, desistir de frequentar ou optar por horários com menor circulação de pessoas, o comparecimento ao ambiente de trabalho é um dos que não se pode abandonar, sob pena de ter suprimidos os meios de sobrevivência digna. Assim como não pode abandonar sem essa ressalva à manutenção da renda e dos meios de sobrevivência, o trabalhador tampouco tem a opção de escolher horários ou dinâmicas mais favoráveis a menor exposição ao vírus.

Desse modo, diante do cenário de pandemia vivido, a ré, ao manter em pleno vigor as atividades empresariais, demandando o comparecimento presencial dos trabalhadores (o que, no caso dela, era efetivamente mandatório), deve, por outro lado, assegurar a manutenção de um ambiente laboral hígido, com procedimentos eficazes para reduzir ao máximo a proliferação do agente causador da COVID-19.

Reforça esse sentido o fato de a atividade empresarial da ré ser do ramo alimentício, mais especificamente de frigoríficos, onde a impossibilidade de ventilação dos ambientes na linha de produção prepondera, tornando inviável adotar outras medidas eficazes para conter a propagação de vírus que é transmitido pelas vias aéreas. Além disso, a umidade frequente e o frio também demandam cuidados específicos para conservar os aparatos faciais e, se necessário, determinar a sua reposição constante.

Mesmo que a infecção da autora tenha ocorrido ainda no início da pandemia (**diagnóstico em 17/05/2020**), cabe ao empregador demonstrar que atendia, há época, todas as diretrizes de segurança e prevenção à circulação do agente causador da COVID-19 no ambiente laboral, conforme a melhor técnica existente. Ressalto que cumpre à ré estar atualizada quanto aos estudos e compreensões a respeito da doença que afetou profundamente todas as relações, sobretudo se considerarmos o segmento empresarial em que atua, no ramo alimentício.

Por relevante, sublinha-se que não houve a produção de prova oral ou mesmo a tomada de depoimento pessoal da autora (o que permitiria ao juízo, por exemplo, identificar o nível de percepção de risco em face da doença, temor pela vida e abalo psíquico). Tampouco a confecção de laudo pericial. O Magistrado utiliza na fundamentação provas produzidas nos autos do processo nº 0000443-78.2021.5.12.0058, as quais deixarei de examinar, pois a autora não integrou a referida ação e não pôde nela exercer o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 372 do CPC. Embora seja admitida a prova emprestada mesmo sem a participação de uma das partes no processo originário, o traslado somente pode ser viabilizado quando efetivamente implementado o contraditório no processo em que se pretende empregar a prova emprestada. No caso, não houve intimação das partes ou mesmo referência à possível utilização de prova emprestada pelo juízo, o que apenas ocorreu em sentença.

Oportuno salientar, a esse respeito, que nenhuma das partes pugnou pela declaração de nulidade da sentença, o que não inibe este órgão julgador de, a despeito da preclusão quanto ao cerceamento de defesa, deixar de apreciar referidas provas, já que não foram sequer juntadas ao presente processo.

Com relação aos documentos apresentados por ambas as partes, ressalto que a autora não comprova o diagnóstico de COVID-19, mas a veracidade de fato não é sequer questionada pela ré em contestação. Corrobora com a conclusão de que contraiu a doença o fato de não ter batido cartão ponto no período de 17/05/2020 a 31/05/2020 (ID. cfc275b - Pág. 8) e de constar seu nome na relação de casos confirmados pela ré (ID. b969f72 - Pág. 3). Este último documento forma meu convencimento quanto ao diagnóstico positivo para a COVID-19, mas é de se ressaltar que a ré não registra, nos referidos dias, que o afastamento decorreu de atestado médico, assim como não consta ele na ficha de registro da ex-empregada ou em qualquer outro documento relacionado especificamente à autora.

Por um lado, há de se reconhecer, a partir da documentação apresentada pela ré, que adotou diversas medidas coletivas e esteve recorrentemente atualizando os protocolos de prevenção contra a COVID-19 na sua planta industrial, resultado, possivelmente, do Termo de Ajustamento de Conduta que celebrou com o Ministério Público do Trabalho ainda no início da pandemia, em 04 de junho de 2020, o que lhe rendeu frutos positivos diante das orientações oriundas do *Parquet*. Exemplificativamente, destaco as seguintes diretrizes:

[...]

2) **Adotar** sistemas de escalas de trabalho com vistas a reduzir fluxos, contatos,

aglomerações e o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistemas de rodízio ou sistema de escala de revezamento, mediante, inclusive, a ampliação no número de turnos de trabalho, quando, quanto a este último, possível e aprovado pelo MAPA, sem que a adoção de tais medidas implique em aumento de produção.

3) **Reorganizar, escalonar e modular**, os horários de entradas e saídas, o acesso e interiores dos vestiários e os horários de refeições, de modo a evitar - de todas as maneiras - contatos, horários de pico e aglomerações de trabalhadores, mediante a elaboração de protocolos, demarcação de espaços e implantação de rotinas de fiscalização, para que os trabalhadores se mantenham em distância mínima de, no mínimo, 1,5 metro uns dos outros, além de garantir o fornecimento e fiscalizar o efetivo uso de máscaras faciais.

[...]

5) **Organizar** a prestação de trabalho no setor produtivo na empresa, a fim de que, concomitantemente: a) seja adotada distância não inferior a 1,0 metro entre empregados; b) sejam implantados anteparos físicos constituídos de material impermeável entre os postos de trabalho ou fornecimento de face shield (máscaras faciais de acetato) aliada à demarcação dos postos de trabalho; e c) sejam fornecidas máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma.

5.1 Em relação aos setores em que verificada a inviabilidade técnica de adoção de distanciamento de 1,0 metro entre os trabalhadores, será realizado o fornecimento de proteção respiratória para particulado PFF2 ou equivalente e de face shield, devendo tais equipamentos serem substituídos imediatamente quando estiverem sujos ou úmidos e conforme recomendação dos fabricantes, observados os padrões de reutilização estabelecidos pelo NIOSH, não excedendo 5 usos com relação à PFF2 ou equipamento equivalente, adicionalmente poderão ser implantados anteparos físicos constituídos de material impermeável entre os postos de trabalho.

[...]

9) Procedimentos de vigilância e busca ativa

a) Realizar busca ativa diária, em todos os turnos de trabalho, em trabalhadores, terceirizados, prestadores de serviços e visitantes com sintomas compatíveis com a síndrome gripal (febre, tosse, coriza, dor de garganta e dificuldade respiratória), buscando, ainda, identificar contato com casos suspeitos ou confirmados da doença no raio de 1,5m e/ou ambiente domiciliar.

b) Implantar protocolo para comunicação, identificação e afastamento de trabalhadores com sintomas da COVID-19 antes do embarque no transporte para o trabalho, quando fornecido pelo empregador, de maneira a impedir o embarque de pessoas sintomáticas, incluindo eventuais terceirizados da empresa de fretamento.

c) Garantir o imediato afastamento dos trabalhadores sintomáticos de síndrome gripal, até a realização de exame específicos, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias ou pelo período mínimo de 14 dias, bem como de todos aqueles que tenham tido contato com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, ainda que assintomáticos, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários, etc., até a não confirmação da contaminação.

d) Garantir que o atendimento ambulatorial de casos de síndrome gripal ou suspeitos de COVID-19 sejam realizados em local separado dos demais atendimentos, fornecendo-se máscara cirúrgica ou PFF2 a todos os trabalhadores a partir da

chegada no ambulatório.

e) Impedir o retorno de trabalhadores quando ainda sintomáticos, de modo que o trabalhador com resultado positivo seja mantido em isolamento domiciliar por, pelo menos, 14 dias, podendo retornar às atividades após esse período desde que esteja assintomático por, no mínimo, 72 horas, tendo sido a condição avaliada pelo médico. O trabalhador com resultado negativo retorne às atividades laborais desde que assintomático por, no mínimo 72 horas, tendo sido a condição avaliada pelo médico.

f) Orientar os trabalhadores afastados sobre as medidas de isolamento e os procedimentos a serem seguidos, mantendo registro atualizado do acompanhamento de todos os trabalhadores afastados (nome, setor, turno, data de afastamento etc.);

g) Monitorar durante o período de afastamento do trabalho os casos de síndromes gripais, suspeitos ou confirmados de COVID-19 conforme o preconizado pelo Ministério da Saúde e pela Secretaria Estadual de Saúde.

h) Notificar imediatamente os casos suspeitos e confirmados de COVID-19 ou síndrome gripal, quanto a este último nos termos da definição do Protocolo de Manejo Clínico do COVID-19 do Ministério da Saúde, às Vigilâncias em Saúde, de acordo com seus protocolos, e ao Ministério Público do Trabalho (toda terça e sexta-feira), bem como todos os casos de afastamento, a fim de que seja possível a articulação, com o Município, de medidas de isolamento e monitoramento de trabalhadores.

[...]

11) Triagem periódica: Desenvolver procedimentos de triagem detalhada e específica de trabalhadores, mediante articulação com a Vigilância em Saúde do Município, quando houver disponibilidade, a serem realizados, no mínimo, a cada 7 dias, de forma complementar à busca ativa diária, de forma a garantir avaliação médica individual dos casos selecionados como suspeitos, anamnese dirigida à identificação de sintomas e eventuais contatos com casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 no raio de 1,5m e promover-se o afastamento preventivo de trabalhadores até testagem ou pelo período mínimo de 14 dias.

[...]

34) **Adotar**, no mínimo, as seguintes medidas de prevenção e planos de trabalho no âmbito do SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa:

a) **Garantir**, a seus empregados, a disponibilização de equipamentos de proteção individual e coletiva indicados pelas autoridades sanitárias nacionais, de acordo com as orientações mais atualizadas, como o uso de Máscaras: **1) Máscaras cirúrgicas com elemento filtrante:** profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a paciente suspeito ou confirmado; profissionais responsáveis pela pré-triagem; trabalhadores da lavanderia (área suja) e que realizam atividades de limpeza em sanitários e áreas de vivências; **2) Respirador particulado (tipo N95, N99, N100, PFF2 ou PFF3):** durante a realização de procedimentos em pacientes com infecção suspeita ou confirmada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) que possam gerar aerossóis, como por exemplo, procedimentos que induzem a tosse, coleta invasiva de amostras, pipetas, tubos de agitação ou vórtice, enchimento com seringa, centrifugação, intubação ou aspiração traqueal, ventilação invasiva e não invasiva, ressuscitação cardiopulmonar, ventilação manual antes da intubação, indução de escarro, coletas de amostras nasotraqueais; **3) Para todos os demais trabalhadores, com exceção da indicação de máscara que garanta maior fator de proteção prevista no PPR:** máscaras de proteção facial, as quais deverão ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, que sigam padrões da ABNT PR 1002:2020, com capacidade de filtragem de 70% para partículas sólidas (ABNT NBR 13698:2011, Método de ensaio de penetração por cloreto de sódio) ou para

partículas líquidas (ABNT NBR 13698:2011, Ensaio de penetração com óleo de parafina ou dioctil-ftalato - DOP), com testes realizados em laboratório acreditado em Organismo de Certificação de Produtos (OCP), vedada nova reutilização sem submissão ao processo de lavagem previsto no item 9.4 da mesma norma.

b) Instruir e fiscalizar os trabalhadores para que a máscara esteja apropriadamente ajustada à face, para reduzir o risco de transmissão, devendo haver a orientação de todos os profissionais sobre como usá-la, removê-la e descartá-la, bem como sobre a higienização das mãos antes e após seu uso.

[...]

35.1 Ambientes artificialmente frios

a) Privilegiar, em sendo possível e com espaço adequado, a fruição de pausas psicofisiológicas e térmicas em ambientes externos arejados ou em salas e ambientes não artificialmente refrigerados, de forma a evitar a presença de aglomeração de trabalhadores em ambientes com baixa taxa de renovação de ar.

b) Quando impossível o atendimento do item anterior, **garantir** a fruição de pausas térmicas e psicofisiológicas em salas ou corredores que possuam exaustão forçada ou alimentação direta de ar externo.

c) **Assegurar** que os procedimentos de manutenção, operação e controle dos sistemas de climatização e limpeza dos ambientes climatizados não tragam riscos à saúde dos trabalhadores que os executam, nem aos ocupantes dos ambientes climatizados.

d) **Manter** ligados, quando possível durante a jornada laboral, e obrigatoriamente durante o período de higienização, os exaustores existentes nos ambientes refrigerados, atendendo os parâmetros de temperatura setorial determinados pelo MAPA, visando aumentar a taxa de renovação de ar.

e) **Realizar** medidas que aumentem a renovação de ar nos intervalos entre turnos, tais como aberturas de portas de emergência, utilização de ventiladores móveis, dentre outras.

f) **Garantir** que a renovação de ar nos locais de trabalho atenda às prescrições das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), e proibir a utilização de salas sem renovação de ar (artificial ou natural), de maneira que o acesso transitório a esses ambientes somente seja realizado por trabalhadores equipados com as máscaras recomendadas pelo SESMT, observadas as normas introduzidas pelas autoridades de saúde locais, nacionais e internacionais.

As recomendações transcritas acima evidenciam a existência, já no começo da pandemia, de informações e orientações suficientes para fazer o seu adequado enfrentamento. Vale frisar que as ações contaram, ainda, com o suporte e a atuação ainda mais direta e presente de diversos órgãos e autoridades competentes interessadas na melhor resolução para o problema, o que reforça a constatação de que havia meios e fontes para alcançar as melhores diretrizes e técnicas de precaução quanto ao avanço da transmissibilidade do vírus no ambiente laboral.

Corroborar essa conclusão o próprio **Plano de Contingência** adotado pela ré, confeccionado em **14/03/2020**, cuja versão juntada aos autos contém revisões de **17/03/2020, 16/04/2020 e 30/04/2020**, todas anteriores ao adoecimento da autora. Nele consta, na

fração de interesse, que (ID. 7793384):

[...]

27°. Equipamento de Proteção Individual EPI - Além de todos os equipamentos de proteção individual fornecidos diariamente aos trabalhadores, passou-se a fornecer e exigir o uso obrigatório de máscaras de tecido e protetor facial em período integral, agindo de acordo com recomendações dos órgãos nacionais e internacionais de saúde Anexo XI.

28°. Equipamento de Proteção Individual EPI - Realização de orientação das máscaras e protetores facial, aos trabalhadores quanto ao uso, higienização e descarte conforme anexo VXI.

[...]

36°. Práticas Refeitório Aumento da estrutura física do refeitório para manter o espaçamento entre as mesas e usuários, objetivando garantir a distância de segurança entre os usuários durante as refeições conforme anexo XIV

37°. Práticas de Distanciamento de Segurança -Realizar sinalização de distância mínima de segurança entre pessoas nas nos locais onde possa ocorrer aglomerado e pessoas como nas filas do refeitório, vestiários e acessos a entrada dos processos com faixas nos pisos orientando o distanciamento seguro para prevenção conforme anexo XV.

38°. Práticas de Distanciamento de Segurança - Realizado de estudo para a dotação sistemas de escalas para reduzir o fluxo, reorganizar, escalonar e modular os horários de entrada e saída reduzindo locais específicos com possíveis aglomeração.

[...]

45°. Redução de aglomeração Alteração horários diferenciados de início e final de turnos para evitar aglomerações em áreas comuns como vestiarios e locais de registro de cartão ponto.

Conquanto os documentos apresentados pela ré demonstrem esforço para reduzir o risco de propagação do vírus, trata-se de **amostragem** dirigida ao Ministério Público do Trabalho, como etapa subsequente à assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta. Ou seja, estão voltados à comprovação de implementação de medidas de proteção coletiva ou, se individuais, o fazem apenas por amostragem, sendo que nenhum desses documentos, com exceção da listagem do ID. b969f72, se refere especificamente à autora.

Desse modo, não é possível concluir, por exemplo, quantas máscaras foram disponibilizadas à autora, se havia fiscalização e troca na periodicidade exigida para que não perdesse a sua eficácia.

A esse respeito, vale apontar que a medida mais eficaz para evitar a propagação do vírus, que é transmitido pelas vias aéreas, é o uso de máscaras ou respiradores faciais, o que hoje já se sabe somente ser eficiente se utilizados os respiradores do tipo PFF2.

Atualmente são conhecidas as ressalvas quanto à utilização de máscaras cirúrgicas para esse contexto de contágio e propagação do vírus, por não serem equipamentos destinados a barrar agentes biológicos presentes na forma de aerossóis, como é o caso do vírus SARS-CoV-2, ressalva essa que se estende com ainda maior relevância às máscaras feitas de tecido, pois além do material ser reconhecidamente impróprio para servir como barreira a aerossóis, não atendem, em geral, a diretrizes mínimas de confecção e fabricação:

24 - Qual a diferença entre respirador e máscara cirúrgica?

O **respirador** é um Equipamento de Proteção Individual que cobre boca e nariz. Proporciona uma vedação adequada sobre a face do usuário e possui filtro eficiente para retenção dos contaminantes presentes no ambiente de trabalho na forma de **aerossóis**. O respirador, além de ter capacidade de reter gotículas, apresenta proteção contra aerossóis contendo agentes biológicos, como vírus, bactérias e fungos. Em ambiente hospitalar, para proteção contra aerossóis contendo agentes biológicos, o respirador deve ter um filtro com aprovação mínima PFF2/P2. A máscara cirúrgica é uma barreira de uso individual que cobre nariz e boca. É indicada para proteger o Trabalhador da Saúde de infecções por inalação de gotículas transmitidas a curta distância e pela projeção de sangue ou outros fluidos corpóreos que possam atingir suas vias respiratórias. Serve também para minimizar a contaminação do ambiente com secreções respiratórias geradas pelo próprio Trabalhador da Saúde ou pelo paciente em condição de transporte. É importante destacar que a máscara cirúrgica:

- Não protege adequadamente o usuário em relação a patologias transmitidas por aerossóis, pois, independentemente da sua capacidade de filtração, a vedação no rosto é precária neste tipo de máscara;

- Não é considerada um Equipamento de Proteção Respiratória ou Equipamento de Proteção Individual e, portanto, não está sujeita ao Certificado de Aprovação (CA) do Ministério do Trabalho (NR-6). Respiradores são purificadores do ar, e seu uso deve seguir as recomendações do programa de proteção respiratória; atendem às normas ABNT e recebem um certificado de aprovação do MTE.

[...]

26 - Qual o tempo de vida útil dos respiradores utilizados em ambiente hospitalar? A vida útil do respirador é variável. Deve ser descartado quando se encontrar danificado, perfurado, com elásticos soltos ou rompidos, quando a respiração do usuário tornar-se difícil, se for contaminado por sangue ou outros fluidos corpóreos, ou se houver deformações na estrutura física que possa prejudicar a vedação facial. Caso contrário, pode ser guardado e reutilizado de acordo com as normas de controle de infecções hospitalares da instituição. Quando utilizado no controle da exposição ocupacional a patógenos transmitidos também por contato, recomenda-se o descarte do produto imediatamente após cada uso. Não deve ser feito nenhum tipo de reparo ou manutenção no produto. (<https://multimedia.3m.com/mws/media/7847890/security-booklet.pdf>)

Mas não se pode descuidar, por outro lado, que na época em que a autora foi diagnosticada com COVID-19, em maio de 2020, havia importantes limitações quanto à disponibilização desses EPIs, diante da notória escassez dos equipamentos para os profissionais de saúde que atuavam na linha de frente do combate à pandemia. Tanto é que o MPT, no TAC firmado com a ré em junho de 2020, prevê o uso das máscaras de tecido para os trabalhadores

que atuam na linha de produção, as quais deveriam ser substituídas, no mínimo, a cada 3 horas, e PFF2 apenas para os profissionais de saúde da empresa, que eventualmente atendessem ambulatorialmente os trabalhadores.

Embora deva existir alguma tolerância com relação aos equipamentos de proteção individual fornecidos ou exigidos na época em que a autora foi acometida pela doença, pelos motivos já destacados, há que se ressaltar o fato de que a ré, como dito anteriormente, não colaciona documento relacionados individualmente à autora comprovando o fornecimento das máscaras de tecido, que desde março ou abril de 2020 já deveria oferecer (conforme seu próprio plano de contingenciamento - IDs. 7793384 e e9ef4ea - Pág. 3 - e material informativo - 7793384 - Pág. 19). **A ficha de EPIs juntada no ID. 017816a dá conta apenas de que em 01/10/2020 a autora recebeu 4 unidades de máscara PFF2 e 1 protetor facial, muito depois, portanto, de ter sido diagnosticada com COVID-19.** Não há controle por meio documental do fornecimento das máscaras de tecido, embora a sua anotação na ficha de EPIs fosse orientação constante do próprio protocolo interno da ré.

A única evidência, nestes autos, são os documentos internos regulamentadores da matéria, os quais comprovam somente a formalização de uma exigência, mas não a realidade concretamente vivenciada, e fotografias, que são insuficientes para esse tipo de análise, uma vez que apresentam um quadro estático, e não dinâmico (ou seja, não provam continuidade dos fatos representados naquelas fotografias, tampouco quantidade de aparatos faciais fornecidos, periodicidade de substituição, dentre outros fatores). Além disso, as fotografias também não possuem indicação de data, e podem ter representado um quadro fático posterior ao adoecimento da autora.

Em linhas gerais, considerando que um dos aspectos narrados na exordial como potencialmente violadores de seu direito era a troca periódica insuficiente de máscaras, especialmente em razão do ambiente úmido e frio em que a autora laborava, cabia à ré demonstrar o contrário, o que entendo que, no caso, não ocorreu.

Além disso, chama a atenção o fato de a ré estabelecer como protocolo, também antes do adoecimento da autora, que o retorno à atividade presencial se daria apenas com exame clínico de médico e nova testagem, medida que tampouco foi demonstrada nos autos em relação à demandante. É o que se extrai, por exemplo, do "Protocolo de Atendimento Saúde Ocupacional" (ID. 7793384 - Pág. 36):

13.A reincorporação dos funcionários infectados pós recuperação será realizado no momento em que o teste SARS- CoV2 for negativado, terá uma avaliação para o Atestado de Saúde Ocupacional -ASO de retorno ao trabalho com aptidão.

E do Protocolo de Contingenciamento (ID. e9ef4ea - Pág. 5):

Na ocorrência de casos de funcionários com Covid- 19 seguirá o protocolo de reincorporação dos funcionários infectados pós recuperação realizando testes novamente e avaliação do Médico do Ambulatório - Sesmt da empresa.

Não há nada que indique, nos autos, que a ré acompanhou a evolução do quadro clínico da autora, que ofereceu suporte - o que também está previsto nos seus documentos internos - e que somente admitiu o seu retorno após confirmação de convalescença. Frisa-se que a reincorporação sem um diagnóstico conclusivo ou avaliação médica que concluísse pela viabilidade de retorno, coloca em risco a saúde e a vida dos demais trabalhadores contactantes, assim como a própria vida também, pois se o mesmo equívoco foi realizado com os demais casos confirmados de COVID-19 na planta industrial, é ainda mais presumível que a sua contaminação tenha, de fato, ocorrido no ambiente de trabalho.

O fato é que, do ponto de vista das medidas de proteção individualmente relacionadas à autora não há nada que denote, nos autos, o cumprimento efetivo das diretrizes constantes de seu próprio protocolo de enfrentamento da pandemia, anteriores ao fato examinado nestes autos, constatação que conduz à conclusão pela existência de nexo de causalidade e de culpa da ré.

Ainda quanto ao nexo de causalidade, a ré pugna pelo reconhecimento de uma culpa exclusiva da autora. Das razões apresentadas, ainda que confusas, depreende-se que a autora teria infringido o isolamento domiciliar quando acometida pela moléstia, porque, nessas datas, compareceu ao escritório de advocacia de seu patrono. Fica nítido que esse não é o caso dos autos, pois a autora foi afastada do trabalho no período de 17/05/2020 a 31/05/2020 e a procuração assinada conferindo poderes ao patrono é de 10/03/2021. Assim, afasto o argumento de culpa exclusiva da autora.

Por fim, entendo que o fundamento utilizado pelo juízo *a quo* de que as ações patrocinadas pelo mesmo procurador, envolvendo idêntica matéria, evidenciam que as datas de diagnóstico dos autores das referidas demandas judiciais são bastantes diversas, o que levaria à conclusão de que não houve surto no ambiente laboral, não afasta o nexo causal. Um levantamento estatístico para chegar a essa conclusão deveria considerar dados fornecidos pela ré aos órgãos competentes (autoridades sanitárias e de fiscalização trabalhista) em relação a todo

o contingente de trabalhadores na planta industrial, e não somente a mínima fração de trabalhadores que decidiram ajuizar ações trabalhistas. Essa circunstância - ajuizamento de ações judiciais - não se relaciona nem de longe com os estudos e monitoramento epidemiológicos de uma população, única ferramenta capaz de efetivamente identificar o comportamento e evolução de uma doença, sua incidência e distribuição em dado território ou contexto social.

Assim, concluo pela comprovação de nexo de causalidade e de culpa da ré.

No caso de doença, o dano moral prescinde de comprovação - *dano in re ipsa* -, sendo presumida sua existência, uma vez que é decorrência lógica inelutável do evento lesivo. Associado a isso, a autora foi acometida pela COVID-19 em maio de 2020, quando a doença alcançava, então, recorde de óbitos, sendo a maior causa de falecimentos no mês, totalizando 24.111 vidas ceifadas. No mesmo período, o país já começava a enfrentar grave sobrecarga do sistema de saúde, com ameaça de colapso no atendimento ambulatorial e hospitalar. Nesse contexto dramático, o abalo psíquico é inquestionável, não apenas por temer não ser atendida em unidade de saúde, mas também por perder a vida por uma doença ainda muito desconhecida, além do receio de transmitir o vírus a outros familiares com quem convivia, fora as sequelas ainda não bem definidas. Desse modo, na época, a ausência de abalo psíquico é que era a exceção, que, como tal, deveria ter sido comprovada, e não presumida.

Com relação ao valor da indenização, incumbe ao magistrado avaliar, no caso concreto, a extensão da lesão, a natureza do bem jurídico lesado, o grau de reprovabilidade da conduta, o porte econômico do ofensor, dentre outros parâmetros para quantificação, levando em consideração os critérios informadores da responsabilidade civil, assim como a razoabilidade e a proporcionalidade, autorizando-se, na forma do parágrafo único do art. 944 do CC, o ajuste equitativo da indenização quando demonstrada a excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano.

Considerando esses parâmetros, e tendo em vista que a autora, aparentemente, não apresenta outras sequelas graves da doença, assim como não chegou a ser hospitalizada, reputo que o valor de R\$ 5.000,00 é proporcional à extensão do dano e da responsabilidade da ré.

Com relação à correção monetária, a princípio seria aplicável como marco inicial a data do arbitramento.

Entretanto, com o julgamento recente, pelo STF, das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5.867 e 6.021, prevaleceu o voto do Ministro Gilmar Mendes no sentido de conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017 e, ato contínuo, definir que a atualização dos créditos trabalhistas se dará pelos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, na forma do art. 406 do Código Civil, este de forma conglobante, compreendendo atualização monetária e juros de mora.

Desse modo, o entendimento consolidado do TST deve ser objeto de alteração, com o fim de adequar ao julgamento pela Suprema Corte.

Nessa linha, compreendendo que a SELIC engloba correção monetária e juros de mora, e considerando que os juros de mora incidem desde o ajuizamento da ação, há que se fazer uma exegese consentânea com os parâmetros estabelecidos pelo STF. Entendo que deve incidir a SELIC desde a data do ajuizamento da ação, de modo a atender a obrigação de aplicação dos juros de mora. Compreender que a aplicação da SELIC somente poderia ocorrer a partir da data do arbitramento significaria ignorar o período no qual deve haver incidência dos juros de mora, desprezando a sua dúplici natureza de índice de correção monetária e de juros de mora.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso da autora para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), incidindo a SELIC desde a data do ajuizamento da ação.

Inverte-se os ônus sucumbenciais, o que resulta na exclusão dos honorários advocatícios devidos pela parte autora e condenação da ré a pagar honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação.

Custas, pela ré, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), sobre o valor ora arbitrado à condenação (R\$ 5.000,00).

ACORDAM os membros da 3ª Câmara do Tribunal Regional do

Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO AGRAVO DE INSTRUMENTO**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para determinar o destrancamento do recurso ordinário, postergando, como de direito, a análise do pedido de concessão do benefício ao Juízo de admissibilidade do recurso principal. Por igual votação, deferir o benefício da justiça gratuita à autora e **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por maioria, vencido o Desembargador Amarildo Carlos de Lima, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), incidindo a SELIC desde a data do ajuizamento da ação. Inverter os ônus sucumbenciais, o que resulta na exclusão dos honorários advocatícios devidos pela parte autora e condenação da ré a pagar honorários advocatícios no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação. Custas, pela ré, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), sobre o valor ora arbitrado à condenação (R\$ 5.000,00). Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 19 de maio de 2022, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, os Desembargadores do Trabalho Amarildo Carlos de Lima e Narbal Antônio de Mendonça Fileti. Presente o Procurador do Trabalho Keilor Heverton Mignoni.

QUEZIA DE ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ
Relatora



Assinado eletronicamente por: [QUEZIA DE
ARAUJO DUARTE NIEVES GONZALEZ] -
bb9ba73
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo