



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000339-42.2021.5.23.0006**

Relator: ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/02/2022

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO

RECORRENTE: HOSPITAL E MATERNIDADE SAO MATEUS LTDA

ADVOGADO: JOSE ANTONIO GASPARELO JUNIOR

RECORRIDO: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO

RECORRIDO: HOSPITAL E MATERNIDADE SAO MATEUS LTDA

ADVOGADO: JOSE ANTONIO GASPARELO JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
1ª Turma

PROCESSO N. 0000339-42.2021.5.23.0006 (ROT)

1º RECORRENTE: HOSPITAL E MATERNIDADE SÃO MATEUS LTDA

2º RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDAS: AS PARTES

RELATORA: DESEMBARGADORA ADENIR CARRUESCO

EMENTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PANDEMIA SARS-COV2. COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. EXPEDIÇÃO DE CAT. Embora a Pandemia do Covid-19 tenha alastramento global, com o contágio indeterminado de pessoas nos mais variados ambientes, tratando-se das profissões ligadas diretamente ao atendimento dos acometidos pela doença, como os trabalhadores da saúde na linha de frente nas unidades hospitalares, a Covid-19 estará caracterizada como doença de natureza ocupacional, pois a exposição ao contágio está diretamente ligada ao exercício profissional, atraindo a presunção do nexo causal, nos termos do artigo 20, § 2º, da Lei 8.213/1991, devendo ser expedida a CAT para cada profissional em tal condição acometido pela moléstia, ressalvados os casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho. Recurso a que se dá parcial provimento.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas.

A Juíza **Marcia Martins Pereira**, no exercício da função judicante perante a 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá-MT, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, julgou procedentes em parte os pedidos formulados na petição inicial.

Desta decisão recorrem as partes. O Hospital e Maternidade São Mateus bradando insubsistência da condenação. O Ministério Público do Trabalho, de seu turno, pugna pela majoração da indenização por dano moral coletivo.

Preparo recursal recolhido a tempo e modo.



Contrarrazões ofertadas sob Ids f4e87b2 e 483620a.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 51, § 2º, I, do Regimento Interno desta Corte.

Em síntese, é o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pelas partes.

MÉRITO

RECURSO DO REQUERIDO

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO.

O tomador de serviços torna aos autos arguindo que a conclusão sentencial que determinou a expedição de Comunicação de Acidente do Trabalho para todos os trabalhadores da Ré acometidos pela Covid 19 carece de amparo fático e legal. Obtempera que não há falar em presunção de natureza ocupacional da moléstia, mormente em razão do que prelecionada a alínea *d* do § 1º do artigo 20 da Lei 8.213/91.

Afirma que o Recorrido exarou tão somente uma recomendação de procedimento a ser adotada - ou não - pelos empregadores, descabendo qualquer sanção em caso de desatendimento. Pontua que adotou rigoroso protocolo de segurança sanitária, com aquisição de equipamentos de proteção e implantação de procedimentos internacionais visando eliminar a contaminação no local.

Analiso.

O Ministério Público do Trabalho ingressou com a presente Ação Civil Pública arguindo que o Requerido restou inerte quanto ao Procedimento Promocional (PROMO



000185.2020.23.000/3) que visava expedir recomendações às Secretarias de Saúde quanto as medidas relacionadas à Covid 19, bem como perante o Inquérito Civil n. 001024.2020.23.000/4, que verificou novamente a inação do demandado quanto a necessidade de emissão de CAT's para seus empregados acometidos pela referida doença.

Invocando os riscos a que se sujeitam os profissionais de saúde e a recusa do Réu em cumprir o dever legal de emissão da CAT pela doença ocupacional, pois presumível o nexo causal, pugnou pela condenação judicial em obrigação de fazer para que o demandado providencie a abertura de CAT em relação a todos os trabalhadores que testarem positivo para a Covid 19, tudo cumulado com a fixação de astreintes e indenização por dano moral coletivo.

O Requerido se defendeu nos termos e razões reiterados no apelo.

Tratando-se de questão peculiar e com pesroso impacto social, mister trazer a colação excerto da sentença:

De início, vale salientar que, não obstante a doença endêmica e/ou pandêmica não possuir, via de regra, nexo causal com o trabalho, nos moldes do art. 20, II, "d" da Lei n. 8.213/91, extrai-se da decisão do STF proferida em 29.04.2020, que suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP 927/2020 (ADI's 6344,6346,6348,6349,6352 e 6354), que a Covid-19 pode ser enquadrada como doença ocupacional a depender do caso concreto, a partir da análise das condições de trabalho e da existência de risco acentuado à contaminação em determinado ambiente laboral, seja pela natureza da atividade ou por não adoção de medidas reconhecidas como eficazes na prevenção, seja pelas evidências de que o contato com o vírus se deu no ambiente de trabalho.

No caso em tela, importa considerar que os profissionais de saúde que atuam em contato direto com pessoas contaminadas pelo Covid-19 estão sujeitos a maior risco de contaminação, sendo assim, embora a decisão do STF não implique em reconhecimento automático de um nexo casual da Covid-19 com o exercício da atividade laboral, ela permite que, a partir da análise do caso concreto, a contaminação pode ser enquadrada como ocupacional, inclusive, nos moldes do art.927, parágrafo único do Código Civil.

Também sobreleva mencionar que a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho elaborou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, fazendo registro sobre a caracterização da Covid como doença ocupacional nos casos em que houver o risco acentuado:

"Inicialmente, é importante esclarecer que a COVID-19, como doença comum, não se enquadra no conceito de doença profissional (art. 20, inciso I), mas pode ser caracterizada como doença do trabalho (art. 20, inciso II): "doença adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente".

A Covid-19 não consta da lista prevista no Decreto nº 3.048, de 1999 (anexo II), mas pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se o disposto no §2º do mesmo artigo 20:

"§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho".

Portanto, circunstâncias específicas de cada caso poderão indicar se a forma como o trabalho é exercido gera risco relevante para o trabalhador, como no caso do profissional da saúde, bem como em outras atividades.



É de conhecimento público que grande número de profissionais da saúde diretamente expostos ao contágio pelo novo coronavírus são infectados, de modo que é plenamente possível se presumir que, diante do alto grau de risco, a contaminação ocorreu no ambiente de trabalho. Saliento que o nexos causal entre a contaminação e o exercício profissional se pauta em razoável probabilidade e não por matemática certeza, até porque a ciência médica não é exata em qualquer caso.

Desse modo, há que se concluir que a partir do momento que surge a "suspeita diagnóstica" de que a contaminação ocorreu em razão do exercício das atividades laborais, o que se presume pela atuação na linha de frente no combate à pandemia, é, dever do empregador e direito do empregado a emissão da CAT.

Registre-se, por oportuno, que a emissão da CAT não significa assunção quanto a responsabilidade civil que eventualmente pode decorrer do adoecimento, estando ressalvado que o empregador, em eventual processo de responsabilidade civil, pode comprovar uma concausa ou hipótese excludente de nexos causal, a exemplo, a culpa da vítima em se expor ao risco de contaminação em festas, bares e confraternizações, sem proteção. Ademais, na maioria dos casos de contaminação por Covid-19 ocorrem sintomas leves e a recomendação médica se restringe a 15 dias de afastamento, porquanto sem maiores consequências para o contrato de trabalho.

Acrescenta-se que o preenchimento da comunicação garante direito aos afastamentos por acidente de trabalho ou doença ocupacional, além dos registros estatísticos contribuírem para sanar eventuais falhas e lacunas na segurança e saúde dos trabalhadores, promovendo melhorias no ambiente de trabalho, o que também é dever do empregador. Não se pode olvidar, ainda, que o artigo 169, da CLT, dispõe que é obrigatória a notificação de doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho comprovadas ou objeto de suspeita.

Logo, conclui-se que há normas suficientes no ordenamento jurídico que reconhecem que a Covid-19 pode ser caracterizada como doença ocupacional, sendo ilícito o comportamento do réu (sobretudo, sendo hospital que atende infectados pelo novo coronavírus), de descartar de plano qualquer relação da contaminação de seus empregados com as atividades laborais, e não os submeter a exame médico ocupacional para aferição da emissão da CAT.

Sua conduta revela que "presumiu a ausência de relação do Covid com o trabalho", exatamente como feito no artigo 29 da MP 927/20, o qual foi declarado inconstitucional pela Corte Suprema e já não se encontra no ordenamento jurídico.

Assim, verificado o descumprimento de normas de proteção ao trabalho, é imperioso acolher o pedido do autor para condenar o réu ao cumprimento da obrigação de fazer correlata, bem assim, ante a evidência de conduta que ameaça direitos fundamentais do trabalhador, em flagrante violação de normas relacionadas à saúde e segurança, preceitos de ordem pública, vislumbra-se também o perigo de dano, na medida que, até o trânsito em julgado desta sentença, o reclamado pode continuar na transgressão, reincidindo na conduta ilícita em prejuízo de seus empregados, o que torna premente a concessão da tutela de urgência vindicada.

Dessarte a **defiro** a antecipação dos efeitos da tutela e **condeno** réu ao cumprimento **imed iato** da seguinte obrigação de fazer: Providenciar a abertura de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos prazos legais, em relação a todos os trabalhadores que testarem positivo para COVID-19 e que atuem na linha de frente no combate à pandemia, em contato direto com pacientes infectados pela doença, cujo nexos se estabelece por razoável probabilidade.

Saliento que obrigação não incide nos casos que o empregado apenas apresente sintomas da doença, como postulado pelo autor, mas somente confirmados de Covid-19.

Para a garantia do cumprimento da ordem, com fulcro no art.536, §1º, do CPC c/c art. 769 da CLT, arbitro multa no valor de R\$ 20.000,00 para cada irregularidade constatada (para cada CAT não emitida nas situações em que confirmada a contaminação do trabalhador por Covid-19), incidente a partir do descumprimento comprovado nos autos, reversível para projetos e/ou instituições que tenham objetivos filantrópicos, culturais,



educacionais, científicos de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho, na forma do art. 5º, §6º, c/c art. 13 da Lei 7.347/85, a critério do MPT com anuência deste Juízo.

Pois bem.

Preambularmente, relembro que para a caracterização da doença como ocupacional é necessário o estabelecimento de nexos causal entre o trabalho e a moléstia.

Frente o contexto da pandemia do Covid-19 e de alastramento global da doença, com o contágio indeterminado de pessoas nos mais variados ambientes, afigura-se inviável a presunção pura e simples de contaminação no ambiente laboral, à exceção de algumas profissões como as ligadas diretamente ao atendimento dos acometidos pela doença, como é o caso dos autos.

Sobre o tema, leciona Sebastião Geraldo de Oliveira:

Como se verifica nessa exposição genérica, entendemos que a Covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto pode ser caracterizada como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi "produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade", quanto pode ser enquadrada como doença do trabalho, quando se verificar que a enfermidade foi "adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado".

Em qualquer dessas modalidades, a Covid-19 estará caracterizada como doença de natureza "ocupacional" que é o gênero mais próximo que abrange as duas espécies (Doença profissional e do trabalho), conforme anotado, por exemplo, no artigo 157, II, da CLT. Pode-se utilizar também a expressão genérica de doença relacionada ao trabalho, como mencionada na redação da NR-7, atualizada pela Portaria SEPT n. 6734, de 9 de março de 2020.

Entendemos que o adoecimento pelo exercício daquelas atividades que expõem ao maior risco de contágio, especialmente dos trabalhadores que atuam de alguma forma no diagnóstico, exames, socorro, transporte, tratamento, atividades diversas de apoio e funeral das vítimas da Covid-19, pode ser enquadrado como doença profissional pela presunção do nexos causal.

Neste sentido, a Lista "A" das doenças relacionadas ao trabalho, publicada como Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999) indica no Campo XXV como agente etiológico ou fatores de risco a exposição ocupacional aos "micro-organismos e parasitas infecciosos vivos e seus produtos tóxicos (exposição ocupacional ao agente e/ou transmissor da doença, em profissões e/ou condições de trabalho especificadas)". Além disso, relaciona de forma exemplificativa várias doenças: Tuberculose, dengue, febre amarela, hepatites virais, doença pelo vírus da Imunodeficiência Adquirida - HIV, malária, etc. (Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional - 12 ed. Ver. Ampl. E atual. - Salvador: Editora Juspodivm, 2021 - p. 656)

Nesse espeque, cumpre esclarecer que a determinação de emissão de CAT por parte do Requerido se limitou aos trabalhadores que atuam na linha de frente de combate a pandemia, em contato direto com pacientes infectados pela doença, de modo que não merece prosperar o argumento do Réu de que seria "inconcebível presumir o contágio em ambiente do trabalho" nas hipóteses de



não atendimento deste critério, uma vez que obrigação de fazer se relaciona apenas àqueles que se expõem ao risco de contágio ao SARS-CoV-2 em proporção inquestionavelmente superior à média das pessoas, o que se dá pelo atuação direta com pacientes contaminados, reitero.

Registro, ainda, que o STF, ao suspender a eficácia do art. 29 da MP 927 /2020, em decisão proferida em 29/04/2020, permitiu a análise do enquadramento da infecção pela Covid-19 como doença ocupacional.

Conforme indicado no julgamento da Suprema Corte, o grau da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da origem laboral da Covid-19 em favor da vítima. Embora a Covid-19 seja pandêmica, pode ser considerada doença do trabalho no caso de a contaminação do trabalhador pelo vírus ocorrer em decorrência das condições especiais de trabalho, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 .

Entendo, assim, que a Covid-19 pode ter natureza de doença ocupacional, nos termos do art. 20, § 2º da Lei nº 8.213/1991, inexistindo ofensa ao invocado § 1º, "d" do mesmo dispositivo, ao contrário, porquanto o referido preceito legal reza que não são consideradas como doença do trabalho a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, "salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho" (destaque acrescido).

Evidente, portanto, que se enquadram na exceção legal os empregados do Requerido que atuam na linha de frente de combate a pandemia, posto que trabalham em contato direto com pacientes infectados pela doença.

Ademais, a necessidade de comunicação do acidente do trabalho em situação de mera suspeita de doença relacionada ao trabalho encontra-se prevista no art. 169 da CLT.

Ressalto que a emissão da CAT não significa assunção de responsabilidade civil que eventualmente pode decorrer do adoecimento. Além disso, o preenchimento da comunicação, além de garantir ao servidor os dias de afastamento, contribui para fidedignidade dos registros estatísticos, os quais servem como parâmetro para busca de melhorias na segurança e saúde do trabalhador.

Assim, mantém-se a condenação da Ré a "providenciar a abertura de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos prazos legais, em relação a todos os trabalhadores que testarem positivo para COVID-19 e que atuem na linha de frente no combate à pandemia, em contato direto com pacientes infectados pela doença", sendo apenas necessária a ressalva quanto aos casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho.



Importante ressaltar que à fixação de multa diária para garantir o cumprimento obrigacional (fazer, não fazer ou de entregar coisa), conforme preceituam os artigos 497, caput e parágrafo único do CPC, visa a assegurar o imediato cumprimento dos provimentos judiciais, sendo irrelevante a ocorrência de prejuízo à outra parte em caso de descumprimento.

Dessa forma, ainda que o Acionado venha a regularizar parte das medidas, durante o curso do processo, não há se falar em perda de interesse, uma vez que seu objetivo é, justamente, vedar a reiteração do ilícito.

Outrossim, na hipótese de a fiscalização constatar a que o Réu vem cumprindo com as obrigações e demais disposições contidas em Sentença, não restará configurado o prejuízo à parte, que não arcará com qualquer penalidade.

Saliento ainda, que o Réu é unidade hospitalar de grande porte, de forma que a redução das *astreintes* poderá resultar na ineficácia da medida.

Ademais, é necessário destacar que o Juiz poderá, de ofício ou mediante requerimento da parte, modificar ou até mesmo excluir a multa, caso verifique que se tornou excessiva ou insuficiente, na hipótese de cumprimento parcial da obrigação ou havendo justa causa para o descumprimento (artigo 537, § 1º, I e II, do CPC).

No cotejo desses elementos, afigura-se irretocável a decisão primeva, cujo conteúdo foi suso reproduzido, ficando mantida por seus próprios fundamentos.

Dou parcial provimento para afastar a condenação à obrigação de fazer imposta na sentença nos casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho.

RECURSOS DAS PARTES

DANO MORAL COLETIVO

O Juízo de origem condenou o Réu ao pagamento da indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) em razão do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho.



Inconformado, pugna o Acionado pela reforma dessa decisão. Argumenta que não houve prova de prejuízo moral potencial do qual teria sido vítima toda a coletividade. Sucessivamente, brada pela minoração do montante para R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais) .

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, recorre pela majoração do valor fixado a título de reparação pelo dano moral coletivo, alegando que tal montante não atende ao art. 944 do Código Civil, pois não reflete o critério de equidade ali consignado, considerados a extensão do dano, o grau de culpa do Recorrido e o fator dissuasório da condenação, devendo ser elevada para R\$ 100.000,00 (Cem Mil Reais).

Analiso.

É cediço que para fins de responsabilidade civil atrela-se o dever de indenizar a conjunção da tríade de pressupostos ato ilícito, dano e o liame entre a ação e o prejuízo causado.

No Direito do Trabalho, o dano moral coletivo ganha contornos diversos do dano moral individual, porquanto este revela-se na dor moral, angústia, humilhação, constrangimento, dentre outros sentimentos de ordem subjetiva experimentados pelo empregado em decorrência da ação ilícita do empregador ou em razão da natureza da atividade (responsabilidade objetiva), enquanto aquele pode ser verificado nos casos de violação a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

No plano fático, o dano moral coletivo manifesta-se nas hipóteses de violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, de maior relevância social, como inadequação do meio ambiente do trabalho, violação às normas de segurança, agressões e ofensas aos direitos da personalidade tais como assédio moral, trabalho em condições degradantes, trabalho de crianças, dentre outras hipóteses.

A doutrina trabalhista dominante, capitaneada por Xisto Tiago Medeiros Neto, autor de obra referencial a respeito das lesões aos direitos metaindividuais, aponta que o dano moral coletivo é aferido de forma objetiva, ou seja, ao contrário do dano moral individual, no qual o sofrimento da vítima da lesão moral deve ser demonstrado, a lesão aos direitos difusos e coletivos caracterizam-se de plano pelo simples descumprimento dos preceitos normativos de cunho social.

Em artigo publicado na revista da Escola Superior da Magistratura Trabalhista do TRT da 13ª Região, o citado autor assim discorre sobre o tema:

"Deve prevalecer o critério objetivo para a conceituação do dano moral coletivo, qual seja, a observação direta de lesão intolerável a direitos transindividuais titularizados por uma determinada coletividade, desvinculando-se, pois, da obrigatória presença e



constatação de qualquer elemento referido a efeitos negativos, próprios da esfera da subjetividade, que venham a ser eventualmente apreendidos no plano coletivo (sentimento de desprezo; diminuição da estima; sensação de desvalor, de repulsa, de inferioridade, de menosprezo, etc.) Ou seja, não há de se levar em consideração, para se caracterizar a lesão à coletividade passível de ensejar a reparação devida, a verificação necessária de qualquer abalo psicofísico sofrido, muito embora possa vir a ser constatada esta circunstância, na maioria das situações." (Revista da Esmat 13, ano 2, Número 2, Novembro /2009, fls.108/109).

A jurisprudência tem sido mais cautelosa, no entanto, não sendo raros os julgados a indicar que o prejuízo difuso e coletivo deve estar evidenciado nos autos. Se o prejuízo moral (violação do sentimento coletivo da comunidade) não estiver demonstrado, não haverá que se falar em responsabilização por danos morais. Transcreve-se, a título de exemplo, o seguinte aresto:

DANO MORAL COLETIVO - NÃO CABIMENTO - Embora reprovável, não se vislumbra que a conduta da ré, ao contratar uma quantidade de aprendizes inferior ao percentual legal, imposto pelo art. 429, da CLT, seja suficiente para caracterizar ofensa à moral da coletividade. Primeiro, porque não houve o absoluto descumprimento da lei, já que a reclamada comprovou a existência de diversas contratações, embora sutilmente abaixo do percentual legal (das quatro unidades, apenas em duas havia a contratação de um aprendiz abaixo do número ideal). Segundo, porque, globalmente (somadas todas as unidades da instituição requerida), o número de aprendizes contratados atende os percentuais do art. 429, da CLT. Terceiro, porque a ré atendeu ao pleito do MPT antes mesmo da decisão judicial de primeira instância, comprovando as contratações faltantes. Enfim, para que haja o reconhecimento de dano moral coletivo é necessário mais do que isso: que seja extrapolado o limite da indignação individual para afetar o grupo como um todo e causar repulsa coletiva, hipótese incongruente com o caso concreto. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT 09ª R. - RO 338-60.2011.5.09.0018 - Relª Sueli Gil El-rafihi - DJe 18.01.2012).

Pela primeira vertente, portanto, para a configuração do dano moral coletivo basta a constatação da não observância de normas que envolvem direitos coletivos. A condenação terá caráter punitivo e inibitório de eventuais reincidências.

A segunda corrente, ainda que não desconsidere a finalidade pedagógica das indenizações, não se divorcia do objetivo precípua do instituto, qual seja, a reparação do prejuízo.

A dissonância dos posicionamentos acima mencionados pode ser equacionada quando da análise de cada situação concreta, e o elemento fulcral a definir a efetiva ocorrência do dano social é a gravidade da conduta ilícita.

Assim, nem todo ilícito ensejará o dever de indenizar, mas tão somente aquele que, pela gravidade, causar danos aos direitos fundamentais da sociedade.

Algumas situações comumente verificadas no cotidiano de violação dos direitos fundamentais do trabalhador podem ser exemplificadas, tais como a inadequação do meio ambiente do trabalho, a violação das normas de segurança, agressões e ofensas dos direitos da



personalidade, assédio moral, trabalho em condições degradantes, trabalho de crianças, dentre outras, as quais, pela gravidade, ao lado das sanções penais e administrativas impõem também o dever de indenizar o grupo social afetado.

Não se está, em absoluto, legitimando a prática de ilícitos menores, os quais continuam a sofrer as reprimendas previstas na legislação, no entanto, ante a ausência de lesão social grave, não emerge o dever de indenizar no plano coletivo.

No caso, deflui-se do cenário dos autos que o Réu foi condenado a cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, consistente em uma série de obrigações de fazer elencadas na decisão, mormente no que concerne à expedição de Comunicados de Acidente do Trabalho para os trabalhadores da linha de frente no combate à pandemia SARS-Cov2 acometidos pela moléstia.

De tais condutas, vislumbra-se que o tomador de serviços violou normas constitucionais relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, alguns de especial gravidade por relacionar-se à segurança do trabalho de seus empregados, em especial pelo descumprimento das regras previstas quanto natureza ocupacional da doença e a repercussão securitária para as vítimas.

Em relação ao "quantum debeatur", torna-se necessário considerar a extensão do dano causado, o caráter educativo ou desestimulador, o porte econômico da empresa infratora e ainda a preocupação de que o montante fixado não caracterize um enriquecimento sem causa, muito menos configure um estímulo à prática ou continuação do ato ilícito.

Ademais, deve o magistrado atuar com equidade e prudência na árdua tarefa de atribuir um valor para condenação que seja consentâneo com a realidade dos fatos e tenha o condão de reparar o dano sofrido pela coletividade, detendo, a um só tempo, o caráter sancionador e pedagógico.

Assim, tendo em vista o porte econômico do Réu (capital social de R\$ 38.020.059,00 - Id 520954a), o número de trabalhadores diretamente afetados pelos ilícitos, bem como a gravidade das irregularidades perpetradas pela empresa, tenho pela razoabilidade e proporcionalidade da sentença que condenou o Demandado ao pagamento de danos morais coletivos, no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), motivo pelo qual a mantenho, por seus próprios fundamentos.

Nego provimento a ambos os Recursos.

CONCLUSÃO



Isso posto, conheço do apelo das partes e, no mérito, nego provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho e dou parcial provimento ao recurso da Ré para afastar a condenação à obrigação de fazer imposta na sentença nos casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho, nos termos da fundamentação.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISSO POSTO:

A Egrégia Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 18ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, de forma telepresencial, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do apelo das partes e, no mérito, negar provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho e dar parcial provimento ao recurso da Ré para afastar a condenação à obrigação de fazer imposta na sentença nos casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho, nos termos do voto da Desembargadora Relatora, seguida pelo Juiz Convocado William Ribeiro e pelo Desembargador Tarcísio Valente.

Após a leitura do voto, a Procuradora Regional do Trabalho Renata Vieira declinou do pedido de sustentação oral em defesa do MPT/Recorrente-Autor.

Obs.: Ausente, com causa justificada, a Excelentíssima Senhora Desembargadora Eliney Veloso, nos termos da PORTARIA TRT CAM GP N. 208/2022. Representando o Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Regional do Trabalho Renata Coelho Vieira. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Adenir Carruesco presidiu a Sessão.

Plenário Virtual, terça-feira, 21 de junho de 2022.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO
Desembargadora do Trabalho
Relatora

DECLARAÇÕES DE VOTO



Assinado eletronicamente por: ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO - 23/06/2022 16:11:46 - 3b401a0
<https://pje.trt23.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22042506374022400000011513272>
Número do processo: 0000339-42.2021.5.23.0006 ID. 3b401a0 - Pág. 11
Número do documento: 22042506374022400000011513272

