



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 1000637-69.2020.5.02.0383

Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/01/2022

Valor da causa: R\$ 51.627,31

**Partes:**

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: ROBERTO HIROMI SONODA

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: MARCIA MARTINS MIGUEL

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: ROBERTO HIROMI SONODA

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: MARCIA MARTINS MIGUEL

**RECORRIDO:** -----



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: RAQUEL NASSIF MACHADO  
PANEQUE  
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1000637-69.2020.5.02.0383 (ROT) RECORRENTE: -----, ----- RECORRIDO: -----, ----  
-, ----- RELATOR: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO

**EMENTA**

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19. RECONHECIMENTO. Não comprovada a implementação do plano de contingência e considerado que o reclamante foi obrigado ao trabalho presencial em razão da essencialidade da atividade empresarial, passando a sofrer maior ônus do que os demais membros da coletividade, de rigor a manutenção da sentença, com o reconhecimento da doença ocupacional, nos termos do artigo 20, §1º, "c", da Lei 8.213/91.

**RELATÓRIO**

Contra a sentença ID 8b275ed, da 3ª Vara do Trabalho de Osasco, que julgou procedente em parte a pretensão, recorrem ordinariamente o reclamante e a primeira reclamada.

O reclamante pretende a reforma do julgado quanto às seguintes matérias: aviso prévio; dispensa discriminatória; correção monetária e juros de mora; juros compensatórios; honorários advocatícios de sucumbência e contribuições previdenciárias e fiscais (ID 5cca46e).

A primeira reclamada insurge-se contra o decidido nos tópicos: prejudicial de mérito relativa à adesão ao PDV; estabilidade acidentária e indenização por danos morais (ID 3ebe4f4).

Contrarrazões foram apresentadas pelas partes, segunda reclamada (ID d57153e), reclamante (ID- 5aa8610) e primeira reclamada (ID 1062ccf).

É o relatório.

ID. 1920ae4 - Pág. 1



**FUNDAMENTAÇÃO****V O T O**

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos.

Ante a prejudicialidade da matéria arguida no recurso da reclamada, inverteo a ordem de apreciação dos recursos.

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA****Adesão ao PDV**

Por não comprovado o cumprimento das condições previstas no acordo coletivo do PDV, a sentença reconheceu a sua invalidade, nos termos do artigo 9º da CLT. O MM. Juízo da origem assinalou que a reclamada não comprovou a devida divulgação do PDV, fato confirmado pela testemunha do autor, nem o pagamento do abono (incentivo). Além disso, restou consignado na decisão que houve ressalva no TRCT, contrária à quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho do autor.

No apelo, a reclamada sustenta que demonstrou a regularidade do termo de adesão ao PDV, em conformidade com o disposto no artigo 477-B da CLT e na recente decisão do STF sobre a matéria (RE 590.415). Afirma que o julgado não emitiu o correto juízo de valor referente ao documento assinado pelo trabalhador, notadamente o Anexo II integrante do ACT de PDV.

Examino.

Em consonância com a OJ 270 da SDI1 do C. TST, o pagamento de parcelas oriundas da adesão a PDV - Programa de Demissão Voluntária implica quitação exclusivamente

ID. 1920ae4 - Pág. 2



das parcelas e valores constantes do TRCT, não havendo que se falar em quitação de todas as verbas relativas ao contrato de trabalho, com renúncia à propositura de ação trabalhista, a fim de pleitear títulos atinentes ao contrato de trabalho.

A despeito do julgamento do RE 590.415/SC, é certo que o C. STF estabeleceu os seguintes requisitos para a quitação ampla do contrato de trabalho do empregado aderente ao Plano de Demissão Voluntária: (i) aprovação do plano por meio de negociação/acordo coletivo, com ampla participação dos empregados; (ii) voluntariedade da adesão; (iii) quitação ampla e irrestrita expressamente prevista em acordo coletivo e demais instrumentos firmados com o empregado.

Desse modo, a quitação ampla e irrestrita expressa somente em acordo individual, ainda que assinado também pela entidade sindical, **não** supre a necessidade de expressa menção de quitação em instrumento coletivo, nos próprios termos da decisão do E. STF (RE 590.415), que, em reprodução, estabeleceu:

"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, **caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano**, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado" (destaquei).

O artigo 477-B da CLT, aplicável ao presente caso, pois o autor foi admitido já na vigência da Lei 13.467/2017, ficou assim redigido, em consonância com a decisão do STF no RE 590.415:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

No caso, a reclamada juntou o ACT de PDV (ID d0259a2) bem como a



lista de trabalhadores que participaram da Assembleia Geral (ID c278ff2). Juntou, ainda, o termo de

ID. 1920ae4 - Pág. 3

adesão assinado pelo reclamante, correspondente ao mencionado Anexo II do ACT de PDV (ID d0259a2 - Pág. 6).

Assim, a reclamada comprovou que o PDV foi firmado no âmbito da autonomia privada coletiva, possuindo presunção de legitimidade.

De outro giro, o PDV também deve preencher os requisitos de validade dos negócios jurídicos em geral (artigo 104 e seguintes do CC) e, sob este aspecto, a prova oral produzida nos autos confirmou que o reclamante foi levado a erro pela reclamada, assinando o documento sem saber do que se tratava, como afirmou o reclamante em Juízo (ID a3918bc).

No mesmo sentido, a testemunha trazida pelo reclamante (ID b7ce946):

"(...) 3 - que o depoente foi mandado embora, não ficando sabendo de PDV aberto pela empresa; (...) 7 - que havia rumores de que a ID deixaria de prestar serviços para o Carrefour, mas não foi falado que haveria uma reunião ou seria proposto o PDV aos empregados; que desconhece se em razão desses rumores houve uma conversa dos trabalhadores com o sindicato (...)".

O parágrafo único da cláusula 4ª do ACT estabelece que, além de aprovado em assembleia, o PDV deve ser divulgado nos quadros de avisos da empresa, por correspondência eletrônica ou por qualquer outro meio (ID. d0259a2 - Pág. 2). A reclamada, porém, não comprovou o acordado.

Se não bastasse, a reclamada não comprovou o pagamento do abono (incentivo) previsto na cláusula 10ª (ID d0259a2 - Pág. 3).

Ressalto que a recorrente sequer se insurge, de forma específica, contra a falta de provas mencionada na sentença, acerca da divulgação do plano e pagamento do abono (incentivo). Tampouco há impugnação específica, no apelo, quanto ao vício de vontade demonstrado pela prova oral.



Registro, por fim, que constou expressamente do TRCT, homologado pelo sindicato, ressalva nos seguintes termos (ID 4e5c826):

"Em conformidade com o Enunciado 330 do TST ressalva-se o direito do empregado reclamar perante a Justiça do Trabalho se assim entender diferenças com relação aos valores

ID. 1920ae4 - Pág. 4

das seguintes parcelas: (...). Ressalva-se ainda o direito a postulação de verbas e /ou diferenças relativas as parcelas não constantes do presente instrumento rescisório."

Mantenho.

#### **Estabilidade acidentária.**

A sentença reconheceu a doença ocupacional, nos termos do artigo 20, §1º, "c", da Lei 8.213/91, porque incontroverso que o autor contraiu COVID-19 e permaneceu em licença médica, de 25/04/2020 a 25/05/2020. Além disso, não foi comprovada a implantação efetiva do plano de contingência elaborado pela empresa no início da pandemia, razão pela qual a reclamada foi condenada no pagamento da indenização substitutiva pelo período da garantia no emprego, previsto no artigo 118 da Lei 8.213/91.

A reclamada pretende a reforma do julgado alegando: que era do autor a prova da culpa da empresa (responsabilidade subjetiva); que cumpriu efetivamente o plano de contingência adotado no início da pandemia; que a Portaria 2.345/20 do Ministério da Saúde revogou a Portaria anterior que declarava a COVID-19 como doença do trabalho; que o STF entendeu que compete ao empregado comprovar que contraiu a doença no ambiente de trabalho, o que não pode ser presumido; que foram adotadas todas as medidas necessárias para proteção dos trabalhadores, como medição de temperatura, fornecimento de máscaras e álcool gel bem como respeito ao distanciamento social, inclusive no fretado. Alega, ainda, que é mentiroso e contraditório o depoimento da testemunha indicada pelo autor.

Não prospera o inconformismo.



O artigo 29 da MP 927, vigente à época em que o autor contraiu COVID19, teve sua eficácia suspensa provisoriamente, em 29/04/2020, pelos ministros do Excelso STF, por maioria de votos, em razão do ajuizamento das ADINs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354. Em 20/07/2020, referida MP perdeu a eficácia. Em 11/11/2020, o acórdão foi publicado pelo STF.

Destacam-se, abaixo, trechos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, redator do acórdão, e dos votos dos Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski, respectivamente:

ID. 1920ae4 - Pág. 5

"A norma em questão exclui, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, isto é, cabe ao trabalhador demonstrar que contraiu a doença durante o exercício laboral, denodando o caráter subjetivo da responsabilidade patronal. No entanto, essa previsão vai de encontro ao recente julgamento do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. No julgamento do RE 828.040 (ata de julgamento publicada no DJe em 19/3/2020), sob o regime de repercussão geral, de minha relatoria, essa CORTE fixou a seguinte tese jurídica: "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, o texto do art. 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por coronavírus como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF). A norma, portanto, não se mostra razoável, de forma que entendo presentes os elementos necessários para a concessão de medida liminar."

"Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho (artigo 7º, XXII, CRFB), certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral. A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado. Mas é importante deixar claro que o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada."



"Noutro vértice, deixo de referendar a liminar com relação ao art. 3, VI, e art. 29 da MP 927/2020. O primeiro, ao dispor que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, bem como para preservação do emprego e da renda, poderá ser adotada, pelo empregador, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, acarreta sérios riscos, evidentemente, à segurança e à saúde do trabalhador. Por outro lado, ao afastar expressamente a Covid19 como doença ocupacional, a menos que se prove o nexos causal, o art. 29 inviabiliza o seu reconhecimento como tal, sobretudo porque o art. 15 determina a suspensão da realização dos exames médicos ocupacionais. Nem mesmo a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que ganhou notoriedade pela flexibilização de direitos trabalhistas, avançou tanto em termos de atenuação de medidas de segurança e medicina do trabalho (art. 611-B, XVII, da CLT). Constatado, portanto, que justamente no momento em que o trabalhador está mais vulnerável devido aos riscos à saúde causados pela pandemia, importantes exames médicos deixam de ser realizados, elevando-se o risco de outros agravos à sua saúde. Por todos estes motivos, tenho que ambos os artigos parecem ofender o disposto no art. 7º, XXII, da Constituição, que assim determina: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;" De rigor, portanto, a antecipação da tutela pleiteada para suspender a eficácia de tais disposições. Por força do mesmo art. 7º, XXII, da Constituição, deixo de referendar a decisão monocrática na parte em que não suspendeu a eficácia do art. 31 da MP 927/2020. Na realidade, além de, aparentemente, violar o supracitado dispositivo constitucional, a atual redação do art. 31 da MP 927/2020, ao excepcionar o princípio da autuação vinculada, parece contrariar quase que a totalidade dos incisos do art. 7º da Constituição, haja vista que os órgãos do sistema público de proteção do trabalho são responsáveis pela garantia da efetividade dos direitos ali

ID. 1920ae4 - Pág. 6

listados. Vislumbro, ainda, possível ofensa ao art. 21, XXIV, da Carta Magna, que trata da competência da União para "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho". Ademais, parece-me bastante clara a ocorrência de contrariedade à Convenção 81 da OIT, referente à adoção de disposições relativas à inspeção do trabalho na indústria e no comércio. Diante de tal quadro, considero ser de rigor a antecipação de tutela para suspender a eficácia do art. 31 da MP 927/2020. Assim, voto por referendar em parte a decisão monocrática, deferindo, contudo, a antecipação de tutela para suspender a eficácia dos arts. 2º, in fine; 3, VI; 29 e 31 da MP 927/2020."

Com efeito, a negativa de reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional afronta normas constitucionais de saúde e segurança do trabalho, sendo uma verdadeira afronta aos direitos humanos na medida em que deixa os trabalhadores à mercê da sorte, sem nenhuma proteção previdenciária justamente num momento de crise humanitária internacional, configurando, também, uma irresponsabilidade do Estado brasileiro (Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19: leituras críticas desde o GPTC-USP, coordenação Gustavo Seferian e Jorge Luiz Souto Maior, Editora Lacier, 2021, p. 459).

O argumento da endemia, frequentemente utilizado para afastamento do





nexo causal pelas defesas, não se sustenta, na medida em que endemia não é epidemia. Como nos ensina Maria Maeno e José Carlos do Carmo ([https://portal.fiocruz.br/pergunta/qual-e-o-tempo-de\[1\]incubacao-do-novo-coronavirus](https://portal.fiocruz.br/pergunta/qual-e-o-tempo-de[1]incubacao-do-novo-coronavirus)):

"9. Endemia não é epidemia. Um dos argumentos para a tentativa de descaracterizar a Covid-19 como doença ocupacional é a evocação da Lei 8.213/91, no item d, do parágrafo 1º do inciso II do artigo 20, no qual se diz 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" (FIESP, 2020). A endemia se caracteriza pela presença de uma determinada doença em uma região de forma constante. No Brasil, para citar um exemplo, a malária é considerada endêmica na Amazônia, porque atinge muitas pessoas de forma habitual, o que é considerado "normal" para a região. Epidemia é outra coisa. Acontece quando há a ocorrência de uma determinada doença em grande número de pessoas em tempo curto, de forma crescente, significativamente acima do habitual. A Covid-19 atinge inúmeros países, nos diferentes continentes, e por isso é considerada uma pandemia. Atinge de maneira epidêmica; assim, o que temos é uma epidemia no mundo. Portanto, não há qualquer fundamentação conceitual no argumento de que a Covid-19 não é doença ocupacional por se enquadrar no referido item da Lei 8213/91 mencionado. Vale lembrar que esta mesma lei equipara a acidente de trabalho a "doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade".

ID. 1920ae4 - Pág. 7

Como se extrai do julgamento do STF na ADIN 6.342, a COVID-19 pode ser caracterizada como doença ocupacional, a depender das condições de trabalho de cada caso concreto, devendo ser analisado o ambiente laboral, seja por sua natureza ou pela ausência de efetivas ações de prevenção, seja pelas evidências de que o contágio se deu no local de trabalho.

Como reconhecido pelo STF na ADIN 6.342, a responsabilidade do empregador é objetiva 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" (voto Ministro Alexandre de Moraes). O nexo causal, é presumido em favor do trabalhador, competindo ao empregador comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente laboral (voto Ministro Edson Fachin).



No caso, o reclamante foi contratado, em 18/01/2019, para exercer a função de auxiliar operacional nas dependências da segunda reclamada e tomadora dos serviços, CARREFOUR COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA, cujo objeto social abrange a produção, distribuição, comercialização e entrega de produtos alimentícios (ID aa0e445), considerada atividade essencial pelo Decreto 10.329/2020.

Por certo, todos os trabalhadores em atividades essenciais passaram a sofrer maior ônus do que os demais membros da coletividade, porque obrigados ao trabalho presencial sem a possibilidade de home-office e isolamento, sujeitando-se ao risco iminente de morte pelo COVID19.

Justamente esse o caso do reclamante, que continuou trabalhando presencialmente no início da pandemia e, conforme documento juntado com inicial, ficou doente e internado pelo período de 26/04/2020 a 05/05/2020 (ID baf5f83).

A reclamada comprovou a elaboração de plano de contingência, datado de 16/03/2020 (ID 6a0b4f4), como medida para enfrentamento da emergência de saúde pública, em observância à Lei 13.979/2020.

Entretanto, a prova oral é clara no sentido de que as ações não foram, de fato, implementadas. A testemunha convidada pelo autor, Sr. Rafael, declarou (ID b7ce946):

"(...) 4 - que o Autor teve COVID bem no início da pandemia, não se recordando o mês, mas ainda trabalhavam juntos; que outras pessoas da Ré também tiveram a doença,

ID. 1920ae4 - Pág. 8

que eles não eram do mesmo setor do Autor, mas acabavam trabalhando juntos e pegavam o fretado; 5 que no início da pandemia a empresa não promoveu nenhuma mudança com relação ao fretado; que não houve redução do número de funcionários no setor, nem nenhuma outra mudança (como distanciamento ou álcool, o qual foi levado pelo próprios empregados); que não havia cobrança para uso de máscara; 6 que as refeições ocorriam no refeitório, mesmo na pandemia; que não houve um rodízio dos funcionários para que usassem o refeitório, com a pandemia, nem outro tipo de mudança (...)"



Ao contrário do que alega a recorrente, inexistem motivos para invalidar o depoimento da testemunha, a qual foi devidamente advertida e compromissada. A ré não apresentou contradita em audiência. E, assim como o autor, a testemunha exercia a função de auxiliar de operação e realizava a separação de mercadorias, sendo que trabalhavam juntos, no mesmo horário, e às vezes no mesmo setor, pelo que seu depoimento merece crédito absoluto.

A ré, por seu turno, não trouxe testemunhas para serem ouvidas em Juízo.

Assim, não comprovada a implementação do plano de contingência e considerando que o reclamante foi obrigado ao trabalho presencial em razão da essencialidade da atividade empresarial, passando a sofrer maior ônus do que os demais membros da coletividade, de rigor a manutenção da sentença, com o reconhecimento da doença ocupacional, nos termos do artigo 20, §1º, "c", da Lei 8.213/91, e o deferimento da estabilidade acidentária.

Nego provimento.

### **Indenização por danos morais**

No caso, como destacado pelo MM. Juízo de primeiro grau, a COVID-19, em especial à época da contaminação do autor, é causa de angústia e medo ao seu portador, principalmente por se tratar de uma doença parcialmente desconhecida que, somada ao estado de calamidade pública decretado pela pandemia, permite, por si só, a constatação do abalo moral.

A higidez física e psicológica do trabalhador não é mensurável. Qualquer importância fixada, nesse campo, está aquém do prejuízo causado. Expressa-se tal compensação em princípio de equidade, considerando-se o valor social da empregadora e as particularidades de cada caso, de forma a não provocar o enriquecimento ilícito e o menosprezo à saúde do trabalhador.

ID. 1920ae4 - Pág. 9

Com base em tais princípios, nos parâmetros do artigo 223-G, *capute* incisos da CLT, e nos padrões adotados pela jurisprudência, mantenho a indenização por dano moral fixada pela origem em R\$ 10.000,00.



Ressalte-se que no Processo nº 10047522120205020000, em incidente de arguição de inconstitucionalidade, este Regional considerou inconstitucional a tarifação trazida nos incisos I a IV do parágrafo 1º do artigo 223-G da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, por incompatibilidade material com o texto constitucional.

Nego provimento.

## **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**

### **Aviso prévio**

O reclamante afirma que só ficou sabendo que seria despedido após o retorno do afastamento, em 26/05/2020, quando a reclamada fez com que ele assinasse o documento com data retroativa a 23/04/2020. Requer a nulidade do aviso prévio retroativo e pagamento da parcela de forma indenizada e com os reflexos nas demais verbas do contrato.

Sem razão. Em que pese a nulidade do termo de adesão ao PDV, o reclamante não comprovou a nulidade do aviso prévio. Em depoimento pessoal, o autor confirmou que assinou ambos os documentos em 23/04/2020 (ID a3918bc):

"(...) 8- Que reconhece a assinatura no documento de ID 8b5622f - Pág. 5, que esse documento foi levado pelo pessoal do RH durante o trabalho para assinatura, tendo o depoente assinado e voltado a trabalhar; que o depoente não leu o que assinou e não se lembra de ter outras pessoas que assinaram (...)"

Nego provimento.



### Dispensa discriminatória

A sentença indeferiu o pleito por entender que não restou comprovado que a ré tinha ciência de que o autor estava com COVID-19 na data da dispensa, 23/04/2020.

O reclamante requer a reforma sustentando que já estava com sintomas da doença, desde 10/04/2020, e que, em 18/04/2020, apresentou atestado médico, conforme espelho de ponto e receita médica, sendo internado na sequência, no período de 26/04/2020 a 05/05/2020. Afirma que era de conhecimento de todos que ele contraiu COVID-19, o que gerou pânico na reclamada, que optou por despedi-lo.

Com razão. Os documentos mencionados no apelo comprovam que a reclamada tinha ciência da condição de saúde do autor desde 18/04/2020, pelo menos (ID d9bbccb e ID 7b433d7).

Consta no teste COVID-19 realizado em 30/04/2020 que os sintomas do autor começaram em 18/04/2020 (ID 155ac04).

Ainda que considerado o diagnóstico posterior, não é crível que a reclamada desconhecesse o estado de saúde do autor, pois ele foi trabalhar com sintomas de COVID-19, após 18/04/2020, como se vê no espelho de ponto correspondente.

É verossímil, portanto, a tese autoral de que houve pânico na empregadora e que todos tinham ciência de sua condição de saúde. Não havia, na ocasião, certeza do diagnóstico, mas havia, sem dúvida, a suspeita da contaminação, o que já é suficiente para ensejar estigma e reprovação social, diante da possibilidade de disseminação do vírus e da gravidade da doença, que pode ser letal.

Há de ser considerado, ainda, que o autor contraiu COVID-19 no início da pandemia, quando não havia vacina nem qualquer tratamento específico, o que intensificava a atmosfera de medo e preconceito.

A Lei 9.029/1995 dispõe que:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

(...)



Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."

O rol dos motivos elencados no dispositivo legal transcrito é meramente exemplificativo, diante do disposto no artigo 7º, I, da Constituição da República. O despedimento discriminatório do trabalhador, quando constatada doença, por certo configura ato ilícito passível de indenização pelo dano moral a ele causado. Saliente-se que as relações contratuais devem ser pautadas pela boa-fé e pela função social do contrato, esperando-se das partes cooperação e lealdade na realização dos negócios jurídicos.

A respeito do tema, o C. TST editou a consagrada Súmula 443:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

Na hipótese, o autor já estava doente em 23/04/2020, com sintomas de COVID-19, pelo que se presume discriminatória a despedida.

É importante salientar que a presunção de discriminação não é absoluta e pode ceder passo à prova dos autos. Na hipótese, contudo, a presunção de ilegalidade do ato não foi afastada, prevalecendo as alegações iniciais do reclamante.

Diante de tais elementos, reformo o julgado para deferir o pedido de pagamento em dobro dos salários do período de afastamento, qual seja, da data do despedimento, em 23 /04/2020 até a data da publicação do presente acórdão, sem prejuízo da indenização pela estabilidade acidentária, já deferida na sentença.

Passo à análise da indenização por danos morais.

A dispensa discriminatória configura ato ilícito passível de indenização



pelo inegável dano moral a ele causado. Justamente em período de abalo emocional do trabalhador em

ID. 1920ae4 - Pág. 12

razão da doença, a ré simplesmente o dispensou, deixando-o sem possibilidades reais de procurar novo emprego e de custear seu tratamento. Devida a indenização postulada.

A Lei 9.029/1995 é expressa quanto ao direito à reparação pelo dano moral decorrente do ato discriminatório (artigo 4º, *caput*).

É certo que a indenização por danos morais não deve se prestar nem ao enriquecimento do lesado e, tampouco, deve ser insignificante ao causador do dano. Para tanto, a análise sempre haverá de se fazer nas circunstâncias concretas. Na hipótese, arbitro o montante de R\$ 10.000,00, quantia idêntica à fixada na origem para a indenização por danos morais decorrente do reconhecimento da natureza acidentária da doença. Entendo que o *quantum* indenizatório ora arbitrado atende aos princípios de razoabilidade e proporcionalidade, além dos parâmetros do artigo 223-G, *caput* e incisos da CLT e padrões adotados pela jurisprudência. Atualização monetária e juros de mora conforme Súmula 439 do C. TST.

Dou provimento.

#### **Correção monetária e juros de mora.**

Quanto ao índice de correção monetária a ser aplicado aos créditos trabalhistas, não pairam maiores discussões, haja vista o julgamento proferido pelo STF - Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59 em que houve a declaração de inconstitucionalidade do artigo 879, §7º, da CLT, cuja ementa se segue:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE. ÍNDICES DE CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS RECURSAIS E DOS DÉBITOS JUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 879, §7º, E ART. 899, §4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. ART. 39, CAPUT E §1º, DA LEI 8.177 DE 1991. POLÍTICA DE CORREÇÃO MONETÁRIA E TABELAMENTO DE JUROS. INSTITUCIONALIZAÇÃO DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO POLÍTICA DE DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA. TR COMO ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. INCONSTITUCIONALIDADE. PRECEDENTES DO STF. APELO AO



LEGISLADOR. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES, PARA CONFERIR INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO AO ART. 879, §7º, E AO ART. 899, §4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. MODULAÇÃO DE EFEITOS. 1. A exigência quanto à configuração de controvérsia judicial ou de controvérsia jurídica para conhecimento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC) associa-se não só à ameaça ao princípio da presunção de constitucionalidade - esta independe de um número quantitativamente relevante de decisões de um e de outro lado -, mas também, e sobretudo, à invalidação prévia de uma decisão tomada por segmentos expressivos do modelo representativo. 2. O Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade

ID. 1920ae4 - Pág. 13

do art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009, decidindo que a TR seria insuficiente para a atualização monetária das dívidas do Poder Público, pois sua utilização violaria o direito de propriedade. Em relação aos débitos de natureza tributária, a quantificação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança foi reputada ofensiva à isonomia, pela discriminação em detrimento da parte processual privada (ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e RE 870.947RG - tema 810). 3. A indevida utilização do IPCA-E pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tornou-se confusa ao ponto de se imaginar que, diante da inaplicabilidade da TR, o uso daquele índice seria a única consequência possível. A solução da Corte Superior Trabalhista, todavia, lastreia-se em uma indevida equiparação da natureza do crédito trabalhista com o crédito assumido em face da Fazenda Pública, o qual está submetido a regime jurídico próprio da Lei 9.494/1997, com as alterações promovidas pela Lei 11.960/2009. 4. A aplicação da TR na Justiça do Trabalho demanda análise específica, a partir das normas em vigor para a relação trabalhista. A partir da análise das repercussões econômicas da aplicação da lei, verifica-se que a TR se mostra inadequada, pelo menos no contexto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como índice de atualização dos débitos trabalhistas. 5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810). 6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, §3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991). 7. Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem. 8. A fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento, fixam-se os seguintes marcos para modulação dos efeitos da decisão: (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão, em ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória, todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase

Assinado eletronicamente por: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO - 19/05/2022 15:09:52 - 1920ae4

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2202152145207950000099059134>

Número do processo: 1000637-69.2020.5.02.0383

Número do documento: 2202152145207950000099059134





de conhecimento, independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal, devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC. 9. Os parâmetros fixados neste julgamento aplicam-se aos processos, ainda que transitados em julgado, em que a sentença não tenha consignado manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais). 10. Ação Declaratória de Constitucionalidade e Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas parcialmente procedentes. (ADC 58-DF, relator ministro Gilmar Mendes, DOU 07/04/21).

Anote-se, por fim, que a conclusão do julgamento proferido pelo STF, disponibilizada em 18/12/2020, isto é, antes da publicação do acórdão, não contemplava o período compreendido entre o ajuizamento da reclamação trabalhista e a citação da parte reclamada, mas tal

ID. 1920ae4 - Pág. 14

omissão já se encontra superada, conforme ementa supra transcrita ao se referir à taxa Selic e sua abrangência em relação aos juros de mora. É assim que se tornou inócua qualquer discussão relacionada ao artigo 883 da CLT ou às alterações advindas da Medida Provisória 905/2019.

Posto isso, até que sobrevenha modificação legislativa, serão observados os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral: I) o índice IPCA-E na fase pré-judicial, e, II) a partir da distribuição da ação, haverá apenas a incidência da taxa SELIC (art.406 do Código Civil), sem a incidência de juros de mora de 1%.

Mantenho a sentença.

### **Juros compensatórios**

Inaplicável o artigo 404 do CC na Justiça do Trabalho, como já se pronunciou o C. TST na edição de Tese Jurídica relativa aos honorários advocatícios.

Indefiro.

### **Honorários advocatícios de sucumbência**



A condenação relativa aos honorários advocatícios sucumbenciais está em consonância com o disposto no artigo 791-A, *caput* e § 2º, da CLT.

Adequado o percentual de 10% fixado no juízo singular, eis que consentâneo com os parâmetros do §2º do artigo em comento.

Especificamente quanto aos honorários devidos pelo reclamante, revejo posicionamento anterior e determino a suspensão da exigibilidade do crédito, nos termos do § 2º do artigo 98 do CPC, de aplicação subsidiária no processo do trabalho.

Nada a reparar, portanto.

### **Contribuições previdenciárias e fiscais**

Ante a natureza indenizatória da parcela, é indevida a contribuição previdenciária sobre a indenização substitutiva da estabilidade acidentária, como alega o recorrente.

ID. 1920ae4 - Pág. 15

Provejo, no particular.

Pelas razões expostas,



**Acórdão**

ACORDAM os Magistrados da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso da PRIMEIRA RECLAMADA e **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso do RECLAMANTE para acrescer à condenação o pagamento em dobro dos salários do período de afastamento e o valor de R\$ 10.000,00 a título de danos morais, em razão da dispensa discriminatória, bem como para excluir a incidência da contribuição previdenciária sobre a indenização substitutiva da estabilidade acidentária, tudo nos termos da fundamentação constante do voto da Relatora. Custas sobre o valor da condenação, rearbitrado para R\$ 50.000,00.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador **ÁLVARO ALVES NÔGA**.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. **ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO** (relatora), **RICARDO APOSTÓLICO SILVA** (revisor) e **LUÍS AUGUSTO FEDERIGHI** (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

ID. 1920ae4 - Pág. 16

**ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO**  
**RELATORA**

krc



# VOTOS

ID. 1920ae4 - Pág. 17

Assinado eletronicamente por: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO - 19/05/2022 15:09:52 - 1920ae4  
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22021521452079500000099059134>  
Número do processo: 1000637-69.2020.5.02.0383  
Número do documento: 22021521452079500000099059134

