



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 29

1º de fevereiro a 29 de fevereiro de 2024

O Ementário em Destaque é mantido pela
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?
Envie e-mail para sedoc.juris@trt3.jus.br
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

Índice de temas

I. Dano existencial - caracterização	3
II. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel	3
III. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho.....	3
IV. Salário - pagamento	4
V. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária.....	4
VI. Dano moral coletivo - caracterização	5
VII. Teletrabalho - enquadramento sindical.....	5
VIII. Cerceamento de defesa - prova emprestada	5
IX. Dano moral - processo seletivo interno	6
X. Recuperação judicial - suspensão da execução	7
XI. Empregador - informação desabonadora	7
XII. Acidente do trabalho - mineração - indenização	7
XIII. Aviso-prévio - cláusula coletiva.....	8
XIV. Dano moral - indenização	8
XV. Acidente do trabalho - caracterização	9
XVI. Rescisão indireta - cabimento	9
XVII. Acidente do trabalho - mineração - indenização.....	9
XVIII. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização	10

I. Dano existencial - caracterização

MOTORISTA. JORNADA EXAUSTIVA. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. A limitação da jornada de trabalho constitui matéria de saúde e segurança do trabalho, na medida em que pode afetar diretamente a integridade física do trabalhador, que se sujeita a maiores índices de acidentes de trabalho diante da fadiga decorrente das longas jornadas e do repouso insuficiente, colocando em risco, inclusive, a vida de terceiros. Ademais, cerceia-lhe o direito à convivência social e mesmo a própria liberdade, porquanto o empregado vive em função das atividades laborais que, dada sua intensidade e frequência, subtrai-lhe, até mesmo, a possibilidade e o direito de pensar nos rumos de sua vida e em atividades outras para consigo e para com os seus, limitando-lhe os horizontes existenciais, que permanecem circunscritos às exigências do trabalho. Dúvidas não há que a rotina laboral, de forma inquestionável e efetiva, violou dignidade da pessoa humana, fundamento da República (artigo 1º, III, da Constituição), na medida em que, em nome do lucro, subtrai-se-lhe o direito de relação com os seus, ao lazer e, por conseguinte, à vida digna.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010619-35.2022.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 02/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1342; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Nilton Ferreira Pandelot)

II. Relação de emprego - entregador - uso - aplicativo móvel

RAPPI. VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE A OPERADORA DA PLATAFORMA E O ENTREGADOR. A prestação do serviço pelo entregador pressupõe adesão ao termo e condições de uso da plataforma, através da qual a operadora controla o resultado e supervisiona o labor. Inconteste a onerosidade ante a remuneração estipulada unilateralmente pela ré. A não eventualidade decorre de um contrato pactuado sem termo final, cujo labor é imprescindível à finalidade empresarial. A subordinação caracteriza-se pelo controle das chamadas dos consumidores e indicação do prestador de serviço, conforme critérios estipulados pela reclamada, além da avaliação a que se submete o colaborador. Assim, presentes elementares do vínculo empregatício, torna-se imperativo o reconhecimento do vínculo entre as partes.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010728-27.2023.5.03.0183 (ROT); Disponibilização: 05/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1571; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecilia Alves Pinto)

III. Contrato de trabalho - suspensão do contrato de trabalho

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO. LAY-OFF. VALIDADE DA ADESÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO PROVADO. No denominado lay off os empregadores suspendem temporariamente os contratos de trabalho de seus empregados, por período de 2 a 5 meses, para que estes participem de curso ou programa de qualificação profissional, e desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do laborista (artigo 476-A, da CLT). A referida suspensão temporária do contrato de trabalho tem como um dos escopos

permitir o aguardo da superação de crises econômicas, servindo assim para evitar dispensas em massa que seriam imperiosas e imediatas, caso não adotado o lay off. O cerne da controvérsia, no caso, reside em se aferir se houve ou não vício de consentimento na anuência manifestada pelos empregados. Entendo que a justificativa patronal apresentada aos empregados, à época - a inviabilidade de manter ativos os contratos de trabalho acaso não procedida a suspensão naquele momento -, não configura coação, mas sim atitude de transparência quanto ao cenário e às possíveis consequências de não se adotar o lay off. Como dito, a finalidade do instituto é aguardar a cessação da crise, evitando dispensas; decorre daí, logicamente, que a rejeição à suspensão acarretaria rupturas contratuais imediatas. Some-se a isso que a dispensa, no curso ou após o lay-off, é uma possibilidade, inclusive prevista na própria norma (§5º do artigo 476-A da CLT). Assim, não há como se configurar a coação pelo alegado temor (ainda que fundado) de desemprego. Recurso a que se dá provimento para reconhecer a validade do lay-off.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010141-44.2023.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 06/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1452; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

IV. Salário - pagamento

PARCELAS SALARIAIS. QUITAÇÃO COM ANIMAIS. O pagamento de férias e 13º salário com animais viola o disposto no art. 463 da CLT, uma vez que o a quitação dessas parcelas deverá ser feito em moeda nacional, de modo que, embora se trate de uso e costume local, é contra legem porque restringe a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier, direito igualmente protegido no art. 6º da Convenção 95 da OIT.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011087-16.2022.5.03.0052 (ROT); Disponibilização: 07/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2201; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Juíza Convocada Renata Lopes Vale)

V. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária

CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. A obrigação de regularizar o registro do contrato de trabalho do autor não consiste apenas na anotação e baixa em CTPS física dentro do prazo estabelecido, mas também à regularização dos dados junto aos órgãos competentes, inclusive INSS/CNIS e MTE/CAGED. Todavia, não sendo possível atribuir unicamente à ré o não cumprimento tempestivo da obrigação, em razão da indisponibilidade do sistema governamental, deverá ser afastada a astreinte fixada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0000826-19.2013.5.03.0145 (AP); Disponibilização: 07/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2477; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Delane Marcolino Ferreira).

VI. Dano moral coletivo - caracterização

AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA. FALSAS PROMESSAS DE EMPREGO COM A FINALIDADE DE ARREGIMENTAR ALUNOS PARA CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFERECIDOS PELA EMPRESA. DANO MORAL COLETIVO. A prática irregular e abusiva da reclamada de contatar jovens que buscam a inserção no mercado de trabalho oferecendo vagas de emprego, fazendo-o com o objetivo precípua de angariar alunos para os cursos de qualificação profissional que oferece afronta os princípios da dignidade do trabalhador e valor social do trabalho e atingem não só os trabalhadores que buscam colocação no mercado de trabalho, como também seus familiares e a sociedade como um todo, em dano que extrapola a mera esfera individual.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010077-56.2023.5.03.0001 (ROT); Disponibilização: 08/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1975; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

VII. Teletrabalho - enquadramento sindical

ENQUADRAMENTO SINDICAL. TELETRABALHADOR. BASE TERRITORIAL. ESTABELECIMENTO DE LOTAÇÃO DO EMPREGADO. Nos termos do art. 75-B, § 7º, da CLT, "Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado." O espaço de convivência disponibilizado pela empresa em localidade diversa da sede, utilizado, exclusivamente, a critério dos empregados, sem nenhuma ingerência do empregador, não se configura como "estabelecimento de lotação do empregado" para fins de enquadramento sindical.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010796-46.2022.5.03.0139 (ROT); Disponibilização: 08/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1995; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marco Antônio Paulinelli Carvalho)

VIII. Cerceamento de defesa - prova emprestada

PROVA EMPRESTADA. ADMISIBILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. AUSÊNCIA DA OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DE AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO, VEDAÇÃO À DECISÃO-SUPRESA. NULIDADE PROCESSUAL. A prova emprestada, embora não elencada no rol de provas, inegavelmente, é um meio moralmente legítimo e pode ser utilizada pelas partes (anuência) e pelo juiz, na busca da verdade real (art. 372 do CPC). Contudo, para que seja utilizada, deve-se observar os princípios constitucionais do devido processo legal, acesso à justiça, efetividade processual, ampla defesa, contraditório e o da não-surpresa (art. 9º e 10 do CPC c/c art. 769 da CLT). É certo que as normas trabalhistas (CLT) não dispõem sobre a prova emprestada, contudo, a doutrina e a jurisprudência dominante admitem o seu uso, uma vez que perfeitamente compatível com o Direito Processual do Trabalho (art. 769 da CLT), observados requisitos, como a prova colhida em processo judicial tenham as

mesmas partes e que lhes sejam oportunizadas o contraditório. No caso dos autos, o magistrado se valeu dos depoimentos das testemunhas, em outros processuais, que tramitaram naquele juízo, contemplando matéria fática, sem conhecimentos das partes, os quais foram cruciais para o deslinde das questões postas em debate, condenando a reclamada em várias parcelas, sem lhe oportunizar o direito ao contraditório. Pontue-se que as normas processuais vigentes vedam a decisão-surpresa, quando não observado o devido processo legal, notadamente o contraditório e com mais ênfase quando resultam em nítido prejuízo à parte (art. 794 e ss da CLT). Com efeito, a liberdade do juiz na condução do processo (arts. 765 da CLT, 370, 375 (máxima de experiência) e 371 (livre convencimento motivado), estes do CPC) encontra limite no direito das partes ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo legal. Não é ocioso frisar que a produção das provas é ônus das partes e não data venia do magistrado, cuja função é fundamentar sua convicção a partir do contexto probatório produzido por elas. (inciso IX do artigo 93 da CF/88. Nessa perspectiva, acolhe-se a preliminar de cerceio de prova arguida pela reclamada, para declarar a nulidade da r. sentença, determinando o retorno à origem, para reabertura da instrução processual, oportunizando às partes se manifestarem sobre "a alegada prova emprestada", proferindo-se nova decisão como se entender de direito.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011712-04.2018.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 09/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1975; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

IX. Dano moral - processo seletivo interno

DANO MORAL. DENÚNCIA DE POSTURA RETALIATÓRIA DA EMPRESA EM RESPOSTA A RECLAMAÇÃO EXTERNADA PELA EMPREGADA. Aponta a empregada a existência de postura supostamente retaliatória/discriminatória em face de reclamação externada perante procedimento de seleção interna realizado pela empresa, com vistas à substanciação do pedido de indenização por danos morais, mas, compulsando detidamente o caderno processual, observa-se que a obreira, insurgindo-se contra a postura patronal, envia mensagem indiscriminada a várias lojas/setores da empresa com conteúdo manifestamente inadequado, desvelando críticas contundentes que consubstanciam inequívoco ataque a todos aqueles que organizaram o processo seletivo. Não se discute a possibilidade de os empregados poderem manifestar suas opiniões/posições perante pares e superiores hierárquicos, inclusive com apelos pela melhoria de processos internos, mas os apontamentos devem ser pautados pela cordialidade, respeito e urbanidade, com a devida adstrição à esfera imediata de atuação do trabalhador, sob pena de restar solapada a própria hierarquia mediante a qual se organiza o poder diretivo. Uma vez apurado que o tom agressivo das reclamações e suspeições lançadas pela parte autora ao processo interno de seleção, não vislumbro base para qualificação do alegado dano moral decorrente das medidas na sequência adotadas pela ex-empregadora.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010362-79.2023.5.03.0185 (ROT); Disponibilização: 09/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2507; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

X. Recuperação judicial - suspensão da execução

AGRAVO DE PETIÇÃO. NOVO PEDIDO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO.

1- Em que pese o deferimento de um segundo pedido de recuperação judicial da executada Oi Móvel S.A., o credor trabalhista faz jus ao cumprimento das regras estabelecidas no primeiro plano de recuperação judicial da empresa recuperanda, conforme dispõe o art. 62 da Lei 11.101/2005.

2- Entendimento em sentido contrário implicaria inequívoca ofensa ao equilíbrio que se pretende restabelecer por meio do instituto da recuperação judicial. Assim, ao invés de se viabilizar a continuidade das atividades empresariais, preservando-se os empregos, estaria autorizada a inadimplência generalizada da empresa, por meio do ajuizamento de sucessivos processos de recuperação judicial.

3- A Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, assegura a proteção das obrigações decorrentes de negócios jurídicos firmados durante o processo de recuperação da empresa, tratando-as como créditos extracontratuais (arts. 49, caput, e 84, inciso I-E, da Lei 11.101/2005).

4- Agravo de petição a que se dá provimento para afastar nova suspensão da execução trabalhista incluída no plano de recuperação anterior.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0001983-41.2013.5.03.0011 (AP); Disponibilização: 15/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2497; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XI. Empregador - informação desabonadora

AGRAVO DE PETIÇÃO. NOMENCLATURA UTILIZADA PELA EXECUTADA. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. A simples menção a "vantagem pessoal judicial" nas fichas financeiras dos substituídos, ou seja, em documento interno da empresa não caracteriza discriminação ou anotação desabonadora, porquanto apenas identifica direito decorrente de decisão judicial, cabendo ressaltar que não há no título executivo qualquer determinação impeditiva. Agravo de petição a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0002419-55.2013.5.03.0025 (AP); Disponibilização: 15/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2765; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima)

XII. Acidente do trabalho - mineração - indenização

ACIDENTE DO TRABALHO. ATIVIDADE EXECUTADA EM ÁREA DE MINERAÇÃO. RISCO ACENTUADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. 1. O direito à indenização por danos morais encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 c/c o arts. 5º, X e 7º, XXVIII, da Constituição da República. Assim, a responsabilidade civil se configura em dois planos. No plano subjetivo, quando decorre de ação ou omissão do agente causador do dano, por dolo ou culpa; no plano objetivo,

independentemente de qualquer elemento de ordem subjetiva por parte do responsável pelo dano, nos casos previstos em lei ou quando a atividade desenvolvida pelo responsável pelo dano, por sua natureza implique risco aos direitos de outrem. 2. Demonstrado que o reclamante, na função de motorista de caminhão, atuava em mina da empresa tomadora, em terrenos irregulares e afetados pela atividade da mineração, submetia-se a perigo extraordinário habitual. 3. Demonstrado, ainda, que sofreu acidente de trabalho típico, em decorrência do qual teve fratura de uma vértebra, impõe-se o dever de reparação da ex-empregadora pelos danos morais causados ao obreiro, sob a ótica da responsabilidade civil objetiva.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010766-45.2022.5.03.0160 (ROT); Disponibilização: 15/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3210; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

XIII. Aviso-prévio - cláusula coletiva

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA DE CCT - AVISO PRÉVIO - Analisando-se a redação do art. 484-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, bem como a Súmula 276/TST, chega-se à conclusão de que o direito ao aviso prévio não é absolutamente indisponível. O que se exige, em caso de dispensa do pagamento do aviso prévio, é que o empregado tenha obtido novo emprego, e, ainda, que tenha manifestado expressamente a sua vontade. Tais requisitos, no caso, foram resguardados pela cláusula ora examinada. Neste contexto, vislumbra-se verdadeira transação, com vantagens para as partes envolvidas, o que permite concluir pela validade da cláusula ora impugnada. AACC improcedente.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011683-25.2023.5.03.0000 (AACC); Disponibilização: 16/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 729; Órgão Julgador: Seção de Dissídios Coletivos; Relator Desembargador Jorge Berg de Mendonça)

XIV. Dano moral - indenização

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PODER DIRETIVO DA EMPREGADORA. "Ainda que as conversas de whatsapp demonstrem que a reclamante pediu à empregadora para levar o computador para casa e laborar nesses períodos, incumbia à reclamada proibir tal prática, porque detentora do poder diretivo e destinatária do dever legal de evitar o trabalho pelos empregados em períodos de suspensão do contrato de trabalho em virtude de licença médica. A prestação de serviços pela empregada no período em que deveria estar afastada para tratamento da saúde configura abuso do direito do empregador e desrespeito à dignidade humana". (Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz João Rodrigues Filho)

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010281-85.2023.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 20/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1186; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault)

XV. Acidente do trabalho - caracterização

ACIDENTE ENVOLVENDO PICADA DE ANIMAL PEÇONHENTO OCORRIDO NO LOCAL DE TRABALHO E RESIDÊNCIA DO EMPREGADO RURAL. REALIZAÇÃO DE ATIVIDADE ALHEIA ÀS TAREFAS LABORAIS CONTRATADAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE ACIDENTE TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL.

Incabíveis as indenizações por danos morais e materiais pleiteadas pelo trabalhador que foi picado por animal peçonhento, fora do horário de ativação e durante a realização de atividades de interesse pessoal, alheias à rotina de tarefas previstas no pacto laboral, no local de trabalho, em área rural, onde também se situava sua própria residência. In casu, considerando que o autor foi vítima de picada de cobra, enquanto recolhia ovos de galinhas de sua propriedade, após o término da jornada e em seu proveito pessoal, não resta caracterizado o acidente de trabalho, não havendo que se cogitar de responsabilidade civil do empregador, ante a ausência do nexo de causalidade entre o dano sofrido e a atividade laboral contratada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010494-60.2022.5.03.0157 (ROT); Disponibilização: 22/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1090; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

XVI. Rescisão indireta - cabimento

PATOLOGIA PSIQUIÁTRICA DE NATUREZA OCUPACIONAL. RESCISÃO

INDIRETA. O artigo 7º da Constituição da República, no inciso XXI, assegura ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Na forma do artigo 2º da CLT, cabe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica e dirigir a prestação pessoal de serviços e, desse modo, zelar integralmente pela segurança, saúde e integridade física e mental dos empregados, conforme artigo 157 consolidado. Viola essa diretriz a empregadora que permite a execução de tarefas em situação de pressão psicológica e exigências abusivas - contexto que, no presente caso, acabou por atuar como concausa do quadro psiquiátrico desenvolvido pelo autor, inclusive resultando no afastamento do trabalho mediante percepção do auxílio-doença acidentário. Configura-se, assim, a rescisão indireta.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010118-78.2023.5.03.0015 (ROT); Disponibilização: 22/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1219; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Mauro César Silva)

XVII. Acidente do trabalho - mineração - indenização.

ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE REJEITOS DE MINÉRIO NA MINA DO CÔRREGO DO FEIJÃO, EM BRUMADINHO. TRABALHADOR QUE SE ATIVAVA USUALMENTE NO LOCAL, MAS NÃO ESTAVA PRESENTE NO MOMENTO DO ACIDENTE. DANO MORAL/PSICOLÓGICO CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO

DEVIDA. É devida indenização de natureza extrapatrimonial a trabalhador que se ativava usualmente no local em que se rompeu a barragem de rejeitos de minérios na

Mina do Córrego do Feijão, mas não se encontrava em suas dependências no momento do acidente, eis que a própria Vale S.A. recompensou espontaneamente diversos colaboradores que se encontravam em idêntica situação, sobretudo se comprovada a afetação de sua saúde emocional após a tragédia.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010056-10.2020.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 26/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2876; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

XVIII. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) - doença ocupacional - indenização

PANDEMIA - CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) - DOENÇA OCUPACIONAL - INDENIZAÇÃO. PROFISSIONAL DE SAÚDE. PRESUNÇÃO DO NEXO CAUSAL. Lei 14.218/21. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O STF, no julgamento de medida cautelar requerida no bojo da ADI nº 6.375 e outras, determinou a suspensão da eficácia do art. 29 da Medida Provisória n. 927 de 2020, afastando a presunção (criada pelo dispositivo) de que a Covid-19 não se relaciona com as atividades laborativas. A partir daí, eventual natureza ocupacional da Covid deve ser apurada à luz do art. 20, §1º da Lei 8.213/91, segundo o qual será enquadrada como doença profissional aquela que decorra da exposição ou do contato determinado pela natureza do serviço, de acordo com os elementos de prova. Em se tratando de profissional da saúde, que atuou diretamente no atendimento a pacientes acometidos pela Covid-19, não bastasse envolver atividade de risco mais acentuado para o contágio da doença, a responsabilidade objetiva, nesses casos, decorre também de previsão legal, na medida em que a Lei 14.218/21, editada no intuito de amparar esses profissionais, previu a presunção do nexo de causalidade entre a incapacidade e a atividade desempenhada. No caso em tela, é incontroverso que a reclamante, na função de médica, trabalhou atendendo a pacientes portadores de Covid-19, à época da confirmação de sua própria contaminação, atraindo, para a análise da questão, a teoria da responsabilidade objetiva (Art. 927 do CCB), seja pelo maior risco de acometimento da doença, seja por força do dispositivo legal mencionado. Nesse contexto, uma vez não afastado o nexo de causalidade entre o adoecimento da reclamante e a atividade de médica, desempenhada na ré, impôs-se o dever do empregador de indenizar a obreira pelos danos morais e materiais sofridos. Recurso dos reclamados a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010196-02.2023.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 26/02/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3233; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)