



**PROCESSO n.º 0000637-25.2020.5.10.0105 - RECURSO ORDINÁRIO  
TRABALHISTA (1009)**

**PROCESSO n.º 0000637-25.2020.5.10.0105 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**

**RELATOR(A):** Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron

**RECORRENTE:** LUCIANO FELIPE FERREIRA SILVA

**Advogados:** THIAGO PORTES MOL - DF0031264, THIAGO JANUARIO DE ANDRADE - DF0021800

**RECORRIDO:** CAFE EXPORT INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

**Advogado:** RAQUEL REGINA BARBOSA - DF0029521

**ORIGEM:** 5ª VARA DO TRABALHO DE TAGUATINGA - DF

**CLASSE ORIGINÁRIA:** AÇÃO TRABALHISTA

**JUIZ(A):** ANGELICA GOMES REZENDE

**EMENTA:** DOENÇA OCUPACIONAL. SARS-CoV-2. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A despeito de definida a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador quanto às consequências advindas de acidentes de trabalho típicos e por equiparação, nos casos especificados em lei ou em situações particulares, incumbe ao julgador aferir o caso concreto trazido a Juízo a fim de definir a natureza da responsabilidade civil. Na hipótese, analisadas as características do empreendimento, bem como do cargo ocupado pelo autor, não se verifica que a hipótese dos autos atrai o comando exceptivo do parágrafo único do artigo 927 do Código

Civil, devendo ser reconhecida a natureza subjetiva de eventual responsabilidade civil do empregador. Nesse intento, não foi possível concluir que a reclamada contribuiu de forma direta, ou indireta, para a contaminação do empregado no ambiente laboral, tendo a prova dos autos sinalizado conduta imprevidente do trabalhador fora da jornada de trabalho a favorecer sua contaminação pelo novo coronavírus. **Recurso conhecido e não provido.**

## I - RELATÓRIO

A Exma. Juíza do Trabalho Substituta Angélica Gomes Rezende em exercício no MM. Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, por meio da sentença às fls. 116/122 do PDF, julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial.

O reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 125/133 do PDF. Pretende seja reconhecida a aquisição de doença ocupacional, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade provisória o emprego, bem como por danos morais.

Contrarrazões pela reclamada às fls. 137/143 do PDF.

Desnecessária a prévia oitiva do Ministério Público do Trabalho, conforme art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

## II - VOTO

### 1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso interposto pelo reclamante.

## 2. MÉRITO

### DOENÇA OCUPACIONAL. SARS-CoV-2. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O reclamante pleiteou a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e o reconhecimento de sua estabilidade provisória no emprego, sob a alegação de que foi contaminado no trabalho com o vírus da COVID-19.

O Juízo de primeiro grau indeferiu a demanda sob os seguintes fundamentos *in verbis*: "Alega o reclamante que foi admitido em 01/11/2018, na função de conferente, percebendo salário no valor de R\$1.320,65, tendo sido dispensado sem justa causa em 03/06/2020, quando estava acobertado pela estabilidade em razão de ter contraído COVID-19 no ambiente de trabalho, tendo ficado afastado das atividades pelo período de 14 dias. Aduz que a reclamada não promoveu a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada de trabalho autorizada pela MP 936/2020, inclusive em relação à atividade exercida pelo reclamante, que não é considerada como essencial, tendo continuado a laborar.

Afirma que no ambiente de trabalho

não havia isolamento social, adoção de medidas de distanciamento mínimo entre os trabalhadores e terceiros, tampouco a ré providenciou a devida esterilização no ambiente de trabalho; que não houve testagem em massa entre os empregados; que outros empregados (Rafael, Manoel e Júnior), que trabalhavam no mesmo local e horário que o autor (das 17h as 02h, de segunda a sexta-feira, com repouso semanal aos sábados e domingos), também foram contaminados pelo coronavírus. Acrescenta que a reclamada não reduziu sua jornada de trabalho, não lhe forneceu a CAT, apesar da decisão proferida pelo STF, em 29/04 /2020, a qual admite o reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional.

Que sua exposição desnecessária ao contágio pelo coronavírus trouxe dor, medo, angústia e trauma para si e para seus familiares.

Pleiteia o reconhecimento da contaminação com a Covid 19 como doença ocupacional e o consequente reconhecimento da nulidade da demissão e determinação de reintegração ao emprego ou, de forma sucessiva, a condenação da reclamada ao pagamento dos salários do período estável com reflexos em RSR, 13º salário, em férias + 1/3 e FGTS + 40%, bem como a condenação ao pagamento de indenização por danos morais por ter sido exposto a risco iminente no ambiente de trabalho e pelos danos experimentados.

A reclamada defende-se, afirmando que não há qualquer indício que o reclamante tenha contraído o vírus da COVID-19, no ambiente de trabalho, ressaltando que o reclamante só trabalhava a primeira hora de sua jornada de trabalho durante o horário de atendimento ao público, já que ficava aberta ao público até às 18h e o reclamante laborava das 17h às 2h e, ainda assim, o reclamante não tinha contato direto com o público, mas somente com outros empregados que acessavam o galpão onde o reclamante trabalhava; que após as 18h o escritório encerrava o expediente e apenas 11 empregados, incluindo o reclamante, permaneciam trabalhando até às 2h, trabalhando longe um dos outros, já que as atividades eram desenvolvidas em um imenso galpão, de forma que o distanciamento social já era naturalmente adotado.

Sustenta que sua atividade econômica é considerada essencial, por isso não houve suspensão, por isso a reclamada não estava obrigada à suspensão dos contratos de trabalho ou redução da jornada de trabalho com a consequente redução dos salários de seus empregados; que possui os resultados dos exames dos 10 empregados que trabalhavam junto com o reclamante, e apenas dois de tais empregados contraíram Covid 19; que o empregado Júnior testou negativo para o coronavírus; que as doenças endêmicas, como a

Covid 19 não são consideradas como doença do trabalho, consoante § 1º do art. 20, da Lei 8.213/91.

Assevera que o reclamante causou sua própria contaminação, pois faltou ao serviço em 19/05/2020, pouco antes de ser diagnosticado com Covid 19, para comparecer a uma festa, como ele mesmo relatou a sua colega de trabalho, Fabinha; que no dia seguinte, 20/05/2020, o autor trabalhou até às 0h47min, tendo saído mais cedo do serviço por não estar se sentindo bem e de 21/05/2020 a 02/06/2020, ou seja, por 13 dias, ficou afastado do serviço por recomendação médica. Acrescentou que procedia à aferição da temperatura de seus funcionários no momento em que chegavam na sede da empresa, fornecia-lhes máscara de proteção facial, disponibilizava álcool em gel em vários pontos do estabelecimento, inclusive afixando lembretes na entrada do refeitório para higienização das mãos e mantinha banheiros bem equipados com sabão e secadora elétrica para higienização das mãos.

Argumenta que além disso, em conversas de Whatsapp, mencionou que estava em casa com sua namorada que também estava infectada por Covid 19, concluindo que o reclamante não contraiu a doença no ambiente de trabalho.

O reclamante impugna os argumentos da defesa.

Analisa-se.

Inicialmente, cabe ressaltar que no julgamento do Tema 932 a tese fixada pelo STF de possibilidade de reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional, com aplicação da responsabilidade objetiva do empregador, é aplicável para empregados que trabalhem em atividades essenciais, como serviços de saúde, transporte público, mercados, etc., para as quais há presunção de que a doença foi contraída no ambiente de trabalho, cabendo ao empregador se desincumbir dessa presunção.

Por outro lado, para as demais atividades não consideradas essenciais, há possibilidade de reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. No entanto, não se aplica a teoria da responsabilidade objetiva, de modo que cabe ao empregado comprovar que a doença foi contraída no ambiente de trabalho.

A primeira testemunha ouvida nos autos, Sr. Elianil de Souza Costa Júnior, afirmou que seu contrato de trabalho com a reclamada foi extinto por volta de final de agosto de 2020 e que a ré passou a fornecer máscaras e álcool em gel cerca de três meses antes de sua dispensa, ou seja, por volta de final de maio de 2020.

Já a segunda testemunha ouvida, Sr. Germano José da Silva, afirmou que desde o início da pandemia a reclamada observou as regras

sanitárias, com o fornecimento de máscaras faciais e disponibilização de álcool em gel.

A preposta da reclamada confirmou que não colheram o recibo dos empregados que receberam máscaras faciais, tampouco assinatura dos empregados que participaram das orientações de prevenção sanitária por ela descritas em seu depoimento.

Na petição inicial o reclamante aduz que contraiu Covid19 em meados de maio/2020. Mesmo que se considere que nessa época ainda não eram fornecidas máscaras faciais ou ainda regras de distanciamento entre os trabalhadores, como descrito pela primeira testemunha, não se pode também esquecer que no dia 19/05/2020 o reclamante participou de uma festa (terça-feira) e passou a ter sintomas na quinta-feira (21/05/2020), como dito pela segunda testemunha.

É cediço que o tempo de incubação do Sars-CoV-2 é em média de 2 a 14 dias, de modo que se o reclamante tiver contraído a doença durante a festa na terça-feira (19/05/2020), é plausível que os sintomas tenham começado a se manifestar na quinta-feira (21/05/2020).

Portanto, mesmo que a atividade da reclamada seja considerada essencial, com aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, há a excludente da responsabilidade

civil, relativa à culpa exclusiva da vítima. No caso, o reclamante pode ter contribuído individualmente para contrair a Covid-19 ao frequentar uma festa de aniversário no dia 19/05/2020.

Aliás, esse comportamento de ter ido a uma festa traz dúvidas quanto à conduta do reclamante quanto às medidas de distanciamento social durante a pandemia, pois se foi a uma festa de aniversário, poderia também ter ido a outros eventos com aglomeração de pessoas.

Pela foto do galpão juntada aos autos verifica-se que se trata de ambiente arejado e amplo, que possibilita o distanciamento entre os empregados. Ademais, restou provado nos autos que o autor só trabalhava por uma hora no horário de maior movimento, pois entrava às 17h e o estabelecimento da reclamada funcionava somente até às 18h para o público externo, conforme o próprio reclamante admitiu em seu depoimento pessoal.

Portanto, o conjunto das provas produzidas nos autos leva a crer que provavelmente o reclamante não contraiu a covid19 no ambiente de trabalho, motivo pelo qual julgo improcedentes os pedidos de reconhecimento da contaminação com a Covid 19 como doença ocupacional, da nulidade da demissão e determinação de reintegração ao emprego, assim como o pedido sucessivo de condenação da

reclamada ao pagamento dos salários do período estável almejado com reflexos em RSR, 13º salário, em férias + 1/3 e FGTS + 40%, além do pedido relativo ao recebimento de indenização por danos morais” (fls.116/121 do PDF).

Insurge-se o reclamante reiterando a tese exordial, no sentido de que a atividade empresarial (indústria e comércio de café) atrai o entendimento fixado pelo exc. STF no julgamento do Tema 932, tendo assumido os riscos de contaminação dos seus funcionários ao não adotar as medidas governamentais de fechamento temporário, suspensão e interrupção dos contratos, entre outras.

Também aduziu que a empresa reclamada agiu com culpa, sob a alegação recursal de que:

“Restou incontroverso no feito que não houve qualquer mudança na forma de execução das atividades do Recorrente e demais trabalhadores, não havendo isolamento, distância mínima entre empregados e terceiros, uso de álcool em gel, luvas e ambiente devidamente higienizado e esterilizado, restando declarado em depoimento que tal fato ocorreu apenas no final de maio de 2020, ou seja, mais de dois meses da decretação da pandemia.

Da mesma forma, não houve testagem em massa entre os trabalhadores da Recorrida, oferecimento de objetos de trabalho individuais (caneta, prancheta, etc), isolamento dos trabalhadores que teve contato com

outros contaminados, oferecimento de exames, permanecendo o ambiente de trabalho propício a contaminação. Tanto é que restou declarado pelas testemunhas que o Recorrente laborou diretamente com funcionários que testaram positivo para a COVID-19.” (fl. 131 do PDF)

Acerca da responsabilidade objetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho, o exc. STF, no julgamento do RE 828.040/DF, em sede de repercussão geral, estabeleceu a tese de que “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” (Tema 932).

O artigo 29 da Medida Provisória n. 927, com vigência encerrada porquanto não convertida em lei, previa que “Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.”

No julgamento do Referendo na medida cautelar nos autos da ADI n. 6342 o Pleno do exc. STF definiu por não referendar o indeferimento da medida cautelar em relação ao dispositivo acima, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, redator para o acórdão, que suspendeu a eficácia desse

artigo.

O acórdão da ADI 6342 restou assim ementado:

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

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

2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação

pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes.

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

4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020.” (MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DE TUTUCIONALIDADE 6.342/DF; REDATOR DO ACÓRDÃO : MIN. ALEXANDRE DE MORAES; Data de Julgamento 29.4.2020; Transitada em julgado em 4.9.2020).

O voto vencedor, no ponto de interesse, foi no sentido de que:

“(…)

No entanto, os arts. 29 e 31 da MP destoam da finalidade da norma.

De fato, a disposição normativa do art. 29 da MP 927/2020 é a seguinte: “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão

considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”.

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, denotando 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.”

A despeito de definida a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador quanto às consequências advindas de acidentes de trabalho típicos e por equiparação, nos casos especificados em lei ou em situações particulares, incumbe ao julgador aferir o caso concreto trazido a Juízo a fim de definir a natureza da responsabilidade civil.

Em termos genéricos, a responsabilidade objetiva é tratada no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, segundo o qual “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

No caso dos autos, a sociedade empresária reclamada tem como atividade a “indústria de café, comércio atacadista, importação e exportação de café, produtos alimentícios, produtos para higiene pessoal, de limpeza e cosméticos” (contrato social, fl. 37 do PDF), tendo sido o reclamante contratado para laborar no cargo de “Conferente” na



jornada das 17h às 2h, de segunda-feira a sexta-feira. Segundo o relato contido na petição inicial “No exercício de suas funções, o reclamante atuava na conferência de entrada e saída de mercadorias, bem como auxiliava no carregamento e descarregamento de mercadorias, tendo contato direto com um grande fluxo de pessoas.” (fl. 3 do PDF)

Analisada a natureza do empreendimento, bem como do cargo ocupado pelo autor, não verifico que a hipótese dos autos atrai o comando exceptivo do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

A atividade normalmente desenvolvida pela reclamada não gera para seus empregados e/ou para outrem riscos para além do ordinário e, ainda, não cuida de hipótese legalmente tipificada como geradora de situação excepcional.

Desta feita, não há como reconhecer responsabilidade civil de natureza objetiva em face da reclamada. Ainda assim, em vista do teor das alegações recursais, impõe-se investigar se a empresa concorreu de alguma forma para o contágio do coronavírus.

No dia 21.5.2020 o reclamante recebeu atestado médico pelo período de 2 dias, devido a “dengue clássico” (A90); e depois pelos períodos de 5 e 7 dias em 23.5.2020 e 27.5.2020, respectivamente, devido a “infecção viral não especificada” (B34.9), conforme fls. 20/22 e 62/63 do PDF.

A reclamada juntou o cartão de ponto do mês de maio, no intuito de comprovar a alegação da defesa de que no dia 19.5.2020

o autor faltou ao serviço (por supostamente participar de uma festa), bem como de que no dia seguinte o reclamante encerrou sua jornada às 00h47 em razão de queixa de seu estado de saúde. O documento também revela que a partir do dia 21.5.2020 o reclamante ingressou com atestado médico, sendo dispensado quando de seu retorno (fls. 64/65 do PDF).

O “print” da mensagem de whatsapp juntado à fl. 66 do PDF confirma a alegação da defesa no sentido de que antes de ter o resultado positivo do exame realizado, ele estava na companhia de sua namorada, com quadro confirmado de COVID-19.

As fotos juntadas às fls. 77 e seguintes do PDF retratam o local de trabalho do reclamante (galpão), em que laborava como repositor.

Analisados os depoimentos orais, foi do seguinte teor aquele prestado pelo reclamante:

“(…) que o depoente, em maio de 2020, chegou a viajar para Goiânia, para visitar a sogra, durante o final de semana; que dificilmente visitava a sogra em Goiânia; que quando viajava para Goiânia ia de carro, junto com a namorada; que chegando na casa da sogra não chegava a dormir, pois voltava para o DF no mesmo dia; que na casa da sogra mora a sogra e o sogro; que não se recorda do período da viagem para Goiânia; que o depoente não foi a uma festa no dia 19/05/2020; que no dia 19/05/2020 faltou ao trabalho, pois estava com alguns sintomas, sendo que chegou a

ir ao trabalho e o Sr. Germano o liberou para voltar para casa, em razão dos sintomas; que o depoente não bateu o ponto no dia 19/05; que o depoente tem conhecimento da falta registrada no dia 19/05, tampouco questionou; que o depoente trabalhou no dia 20/05, sendo que estava com febre, dor de cabeça e conversou com o Sr. Germano, e o mesmo o liberou; que no dia 20/05 bateu o ponto; que no dia 20/05 saiu do trabalho entre 23h e 00h:00; que no dia 21/05 o depoente não trabalhou, por causa da COVID; que o seu exame saiu após uma semana; que assim que retornou não pôde adentrar à empresa, sendo dispensado; que, melhor esclarecendo, a reclamada começou a fornecer luvas, máscara e álcool em gel um mês antes de sua dispensa. Nada mais”. (fls. 111/112 do PDF)

A preposta da reclamada afirmou: 3que interagem com funcionários da empresa, havia o medidor de temperatura na entrada, quanto aos motoristas havia um para higienizar os caminhões; quanto a outros, não havia contato com os funcionários; que os motoristas tinham sua temperatura aferida. Nada mais”. (fl. 112 do PDF)

A testemunha ELIANIL DE SOUZA COSTA JÚNIOR, ouvida a convite do reclamante, disse ao Juízo:

“Que o depoente trabalhou na reclamada de em junho de 2019 a final de agosto de 2020, na função de

conferente; que trabalhou no mesmo horário e galpão que o reclamante; que a partir de dois meses depois do início da pandemia a reclamada começou a fornecer máscaras e disponibilizar álcool de gel, que isso ocorreu três meses antes de sair da empresa; que o depoente contraiu COVID duas vezes, sendo que uma vez foi no trabalho; que na segunda vez que contraiu COVID ainda trabalhava na reclamada; que nessas duas vezes que contraiu COVID o depoente foi trabalhar com COVID apenas na primeira vez; que na primeira vez que contraiu fez o exame por conta própria, pelo plano de saúde da esposa; na segunda vez a esposa pegou COVID e fez o exame; que quando contraiu COVID da primeira vez e estava com o exame a reclamada pediu ao depoente para ficar em casa; que na segunda vez foi afastado pelo médico; que no período em que trabalhou na reclamada dois colegas do galpão contraíram COVID; que quando algum colega contraía COVID os outros funcionários continuava trabalhando normalmente, sendo afastado apenas o funcionário com COVID; que o ambiente de trabalho no galpão era limpo, mas no período noturno não era limpo, sendo higienizado pelos próprios funcionários após término do turno; que não havia o procedimento de borrifar álcool nas mercadorias pelos funcionários da limpeza nem no início nem ao término; que chegava mercadorias durante o dia para conferir à noite. Nada mais.”

A testemunha GERMANO JOSÉ DA

SILVA, arrolada pela reclamada, afirmou:

“Que o depoente trabalha na empresa desde abril de 2019, sendo fichado apenas em junho; que a reclamada fornece álcool em gel, máscara; que fornece desde o início da pandemia; que o depoente trabalha dentro do galpão, que trabalhou com o reclamante no mesmo horário; que quando começou a pandemia a reclamada deu orientação para fazerem exame, sendo que fizeram exames na rede pública; que houve orientação como palestra, sendo informado para manter distanciamento, usar a máscara, evitar o contato; que à noite durante a conferência há necessidade de chegar perto para pegar prancheta com o colega; que o depoente não contraiu COVID; que teve 3 colegas no galpão que contraíram COVID; que esses colegas foram afastados de 14 a 16 dias afastados, até ter confirmação de que não estavam mais com COVID; que sabe que o reclamante frequentou uma festa numa terça feira, sendo que o reclamante avisou ao depoente que iria na festa do amigo e não iria trabalhar; que o depoente era quem fechava o galpão, não era superior hierárquico do reclamante; que não sabe precisar quantas pessoas havia na festa em que o reclamante foi, e nem a localidade; que o reclamante avisou ao depoente da festa através de ligação telefônica; que os sintomas da COVID do reclamante se apresentaram na quinta-feira, após a festa; que na quinta-feira o

reclamante estava com febre e então o depoente orientou o reclamante a ir embora; que na quarta-feira o reclamante trabalhou; que apesar de não ser hierarquicamente superior ao reclamante foi o depoente quem encaminhou para aferir a temperatura e o orientou a ir embora, pois além de ser o mais velho da turma, era o responsável por fechar os portões, a cozinha; que os demais funcionários não tem a responsabilidade de fechar os portões e a cozinha; que o superior hierárquico é o Sr. “Luisinho” (Antônio Filho), sendo que, ao que sabe, é chefe/encarregado de estoque; que se o depoente desse uma ordem ao reclamante, em caso de não cumprimento, o depoente apenas repassava a informação ao Luisinho (Antônio Filho); que na quinta-feira o reclamante estava usando uma blusa de frio com capuz e não fazia frio, por isso encaminhou o reclamante para aferir a temperatura. Nada mais.” (fl. 113 do PDF)

Analisado o teor das provas documentais e testemunhais, e sobretudo do depoimento pessoal do reclamante, conclui-se não ser possível reconhecer a culpa da reclamada pela infecção de que fora vítima do trabalhador.

É fato que a testemunha arrolada pelo autor confirmou a tese exordial de que as medidas de segurança não foram imediatamente implementadas no ambiente laboral tão logo declarada a crise sanitária pela OMS, ônus que lhe competia a teor do artigo 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Porém, não menos certo também é o fato de que a reclamada logrou comprovar o fato impeditivo alegado na defesa no sentido de que na véspera da testagem positiva para coronavírus, o autor participou de uma festa, inclusive deixando de trabalhar por esse motivo, tendo-se por cumprido o disposto no artigo 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. Além disso, o próprio reclamante confessou em depoimento pessoal que realizou viagem no mesmo mês em que contraiu a COVID-19.

Diante desse cenário, não é possível concluir que o reclamante foi infectado no ambiente de trabalho, estando correto o fundamento esposado na sentença recorrida no sentido de que “o reclamante pode ter contribuído individualmente para contrair a Covid-19 ao frequentar uma festa de aniversário no dia 19/05/2020. Aliás, esse comportamento de ter ido a uma festa traz dúvidas quanto à conduta do reclamante quanto às medidas de distanciamento social durante a pandemia, pois se foi a uma festa de aniversário, poderia também ter ido a outros eventos com aglomeração de pessoas.” (fl. 120 do PDF).

Assim definido, seja porque no caso não se aplica a responsabilidade civil objetiva do empregador, seja porque não comprovada a culpa patronal na aquisição da doença pelo trabalhador, seja porque restou clara a conduta imprevidente do reclamante em momento importante da pandemia do coronavírus, entendo que não há elementos dos autos a autorizar a reforma da sentença.

Nada a prover.

### III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

Por tais fundamentos,

**ACORDAM** os Desembargadores integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos contidos na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 24 de novembro de 2021. (data do julgamento)

**Desembargador Mário Macedo Fernandes  
Caron  
Relator(a)**