



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0020277-57.2021.5.04.0101**

Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/07/2022

Valor da causa: R\$ 102.523,11

Partes:

RECORRENTE: ALEXANDRE FREITAS SOUTO

ADVOGADO: ANA CRISTINA MORAES DOS SANTOS

RECORRENTE: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: VIVIANE CASTRO NEVES PASCOAL MALDONADO DAL MAS

RECORRIDO: ALEXANDRE FREITAS SOUTO

ADVOGADO: ANA CRISTINA MORAES DOS SANTOS

RECORRIDO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: VIVIANE CASTRO NEVES PASCOAL MALDONADO DAL MAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020277-57.2021.5.04.0101 (ROT)

RECORRENTE: ALEXANDRE FREITAS SOUTO, WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

RECORRIDO: ALEXANDRE FREITAS SOUTO, WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

RELATOR: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRÁTICA DE ATO ILÍCITO PELO EMPREGADOR. DESPEDIDA INVÁLIDA. A indenização por dano moral é cabível quando violados os direitos elencados no artigo 5º, V e X, da Constituição. Evidenciada a despedida inválida, com a cessação do plano de saúde, presume-se o abalo moral sofrido pela empregada.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **REJEITAR A ARGUIÇÃO DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA** por deserto.

No mérito, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.**

Intime-se.

Porto Alegre, 29 de agosto de 2022 (segunda-feira).

RELATÓRIO



O reclamante foi admitido em 09/11/2018 e despedido sem justa causa em 19/03/2021, data em que exercia a função de vendedor, percebendo salário de R\$ 1.388,50, acrescido de comissões variáveis.

As partes recorrem da sentença de procedência parcial (ID. f1f478c; a579b79).

O autor insurge-se requerendo a majoração dos danos morais (ID. 5eabbc7).

A reclamada busca a reforma quanto à nulidade da despedida, danos morais, valor arbitrado e honorários sucumbenciais (ID. 0aa8b80).

Com contrarrazões (ID. bcaa1b1; fead6da), os autos são remetidos ao Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Ação ajuizada em 12/05/2021.

I - PRELIMINARMENTE. ARGUIÇÃO EM CONTRARRAZÕES. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1. DESERÇÃO. SEGURO GARANTIA JUDICIAL. PRAZO DE VALIDADE

O autor argui preliminar de não conhecimento do recurso da reclamada, por deserto (ID. bcaa1b1). Sustenta que o recurso não deve ser conhecido, tendo em vista que a apólice de seguro possui prazo de validade.

Sem razão.

A demandada interpõe recurso ordinário, substituindo o depósito recursal por seguro garantia judicial.

A respeito do preparo, o artigo 899, §§ 4º e 11 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, vigente quando da interposição do recurso, assim dispõe:

§ 4º. O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. (...)

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

O ato conjunto TST/CSJT/CGT nº 1/2019, publicado em 16/10/2019, regulamenta o seguro garantia judicial.



O art. 3º da referida norma, assim dispõe:

Art. 3º A aceitação do seguro garantia judicial de que trata o art. 1º, prestado por seguradora idônea e devidamente autorizada a funcionar no Brasil, nos termos da legislação aplicável, fica condicionada à observância dos seguintes requisitos, que deverão estar expressos nas cláusulas da respectiva apólice:

I - no seguro garantia judicial para execução trabalhista, o valor segurado deverá ser igual ao montante original do débito executado com os encargos e os acréscimos legais, inclusive honorários advocatícios, assistenciais e periciais, devidamente atualizado pelos índices legais aplicáveis aos débitos trabalhistas na data da realização do depósito, acrescido de, no mínimo, 30% (Orientação Jurisprudencial 59 da sucumbência do TST);

II - no seguro garantia para substituição de depósito recursal, o valor segurado inicial deverá ser igual ao montante da condenação, acrescido de, no mínimo 30%, observados os limites estabelecidos pela Lei 8.177 e pela Instrução Normativa 3 do TST;

III - previsão de atualização da indenização pelos índices legais aplicáveis aos débitos trabalhistas;

IV - manutenção da vigência do seguro, mesmo quando o tomador não houver pago o prêmio nas datas convencionadas, com base no art. 11, §1º, da Circular 477 da SUSEP e em renúncia aos termos do art. 763 do Código Civil e do art. 12 do Decreto-Lei 73, de 21 de novembro de 1966;

V - referência ao número do processo judicial;

VI - o valor do prêmio;

VII - vigência da apólice de, no mínimo, 3 (três) anos;

VIII - estabelecimento das situações caracterizadoras da ocorrência de sinistro nos termos do art. 9º deste Ato Conjunto;

IX - endereço atualizado da seguradora;

X - cláusula de renovação automática

Compulsando o documento, verifico que nele consta a data de início da vigência em 09/05/2022, com data de vencimento prevista para 09/05/2027 (ID. d81f0c8 - Pág. 2). Constatado, assim, que o documento em questão atende ao requisito do art. 3º, inciso VII.

Sobre as condições gerais, a apólice consigna que basta acessar o link "https://www.jnsseguros.com.br/uploads/content_file/condicoes-gerais-publico.pdf".

Sendo assim, entendo que a reclamada preencheu os requisitos previstos no artigo 899, §1º e §11º da CLT, bem como no Ato CGJT/TST nº 01/2019, que regra expressamente a matéria, razão pela qual não há falar em deserção do seu apelo.

Rejeito.



II - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

1. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA (Inversão da ordem por conter matéria prejudicial)

A reclamada não se conforma com o reconhecimento de despedida discriminatória, proferida nos termos que seguem (ID.f1f478c):

"Todavia, o art. 1º da Lei nº 9.029/1995 dispõe que ""É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal"".

Note-se que a determinação legal abrange ""qualquer prática discriminatória"", sendo exemplificativas as situações nela relacionadas.

Com tal premissa, analiso a prova oral.

Em seu depoimento, o reclamante informa que ""foi despedido porque a reclamada não podia fazer vendas, pois estava em bandeira preta, e o diretor mandou que fizessem vendas aos clientes que ali estivessem; o depoente foi despedido porque acatou a ordem do diretor e fez a venda, sendo que fez a venda de um aspirador de pó para um cliente, que em verdade era um fiscal da prefeitura, sem uniforme; o produto estava nas prateleiras, não estava lacrado; naquele momento não havia indicativo de que o produto não podia ser vendido, e depois do ocorrido foi colocada uma faixa preta e amarela em frente aos produtos do eletrônicos pequenos, como aspirador de pó, liquidificador, batedeiras; algumas horas depois da venda, a fiscalização retornou à reclamada, com o cupom fiscal da venda feita pelo depoente, fecharam a loja e devem ter aplicado multa; (...)"".

A testemunha Silas Cesar Vergara Moreira, convidada a depor pelo reclamante, informa que ""trabalha na reclamada desde 2008; o depoente trabalhou com o reclamante na loja Big Pelotas; o reclamante era vendedor, como o depoente, [...] o depoente recorda de um período em que foram proibidas as vendas de produtos do eletro e de produtos não essenciais em Pelotas, mas não recorda em que data; foi no período em que o reclamante foi desligado da empresa, era um período de bandeira preta; a orientação que veio da diretoria da empresa é que poderiam fazer a venda de eletro, mas a entrega deveria ser no estacionamento da empresa, não poderia ser dentro da loja; [...] inclusive foi colocada uma fita isolando o departamento, mas depois essa fita foi retirada de dois corredores, e disseram que poderiam fazer as vendas nesses corredores, e mesmo assim a entrega deveria ser no estacionamento; essa determinação foi feita por uma das diretoras, Sra. Edi, e também pelo diretor geral, Sr.Marco; quem retirou a fita colocada pelos fiscais foi o diretor Marco; [...] acha que a determinação era contrária à determinação da Prefeitura, pois pela orientação da Prefeitura não podiam vender nenhum produto do eletro; [...] os vendedores eram obrigados a vender; o BIG foi autuado e fechado por realizar esse tipo de venda; acredita que o BIG ficou fechado em torno de 5 dias, aproximadamente; se sabe que foi feita uma venda sem saber a um fiscal da Prefeitura e esse mesmo fiscal fez a autuação pela prática ilegal; quem fez a venda ao fiscal foi o reclamante; o reclamante foi despedido devido a isso aí, pois isso foi o que foi passado para os funcionários, pela Sr. Edi; o fiscal já tinha ido na loja olhar o produto antes de efetivar a venda, e quem atendeu ele na ocasião foi o depoente; quando ele



esteve na loja para olhar o produto, já estavam em bandeira preta; o depoente estava na loja quando o fiscal autuou e fechou o BIG, era por volta de 18h; a demissão do reclamante foi no dia seguinte a isso; no dia da despedida, o reclamante se queixou que estava com dores na garganta e no corpo, mas algo leve; Paulo Ricardo é o gerente do departamento de venda do eletro; na época do reclamante, Paulo Ricardo já era o gerente do departamento de eletro; no dia a dia da loja tinham contato presencial com Paulo Ricardo; Paulo Ricardo teve Covid, e no dia em que aconteceu o fechamento da loja, ele estava com Covid, afastado há uns 2 ou 3 dias; (...) tem conhecimento de outros funcionários do BIG que tiveram Covid, inclusive no período em que o reclamante trabalhou; ficaram sabendo no setor que o reclamante testou positivo para Covid depois de sair, ele mesmo comentou que foi fazer o teste na segunda-feira; esclarece que o reclamante esteve na loja e comentou que devido aos sintomas pesados tinha feito um teste de Covid e na segunda-feira ele informou por Whatsapp que tinha dado positivo"".

O depoimento revela que a reclamada, embora estivesse proibida de realizar vendas nesta cidade, em decorrência do município estar em bandeira preta no regime de distanciamento controlado, orientou seus vendedores a fazerem as vendas sempre que solicitadas pelos clientes, tomando o cuidado de fazerem as entregas dos produtos no estacionamento, de forma a simular que a venda fora feita à distância, por telefone ou pela internet. Revela, ainda, que o reclamante, em virtude da orientação recebida, fez a venda de um produto cuja venda estava vedada, tendo o azar de fazer a venda a um fiscal do município. Por fim, confirma que o reclamante foi despedido como represália por ter feito a venda que ocasionou a interdição do estabelecimento.

E a testemunha Paulo Ricardo Rocha Silveira, convidada a depor pelo reclamado, narra que ""durante a fase de bandeira preta havia restrição de venda de produtos de eletro, têxtil e bazar; durante um período houve flexibilização por decreto para que pudessem vender produtos de pratos rápidos, como sanduicheiras, grills, microondas e também telefones celulares; antes da flexibilização, estavam fazendo vendas por tablet e whatsapp com os clientes; os produtos eram entregues ao clientes no estacionamento; foram instaladas fitas amarelas lacrando os setores onde os produtos não podiam ser vendidos; nesse período não era para vender os produtos que não estavam autorizados; no dia em que o reclamante fez uma venda para um fiscal foi em uma quinta-feira e o depoente estava de folga, e sabe o que lhe foi passado ; o que foi dito é que a fiscalização andava desde o turno da manhã orientando que não podiam fazer vendas da parte não alimentar, de bazar, eletro e têxtil; foi dito que à tarde foi feita uma reunião com os vendedores e orientados a não vender mais nada; que por volta das 16h, talvez por engano, o reclamante vendeu um aspirador de pó , quando para um cliente, que mais tarde se soube que era um fiscal ele voltou ao final do dia e lacrou o estabelecimento; pelo que soube, a reunião à tarde foi para dizer que a fiscalização estava forte e que por isso não poderiam mais vender o que não estava permitido; até então, estavam vendendo os produtos que o decreto havia flexibilizado, que foram os já citados, mas depois foi restrito nessa reunião à tarde, quando disseram que não podiam vender mais nada; acredita que a concorrência ficou sabendo dessa flexibilização e ficou incomodada com isso; nesse dia o depoente estava de folga, e não afastado por Covid; o depoente voltou ao trabalho na sexta, no sábado trabalhou até às 17h, e o reclamante foi despedido próximo das 19h, quando o depoente já não estava mais no local; o reclamante foi despedido porque fez essa venda; o depoente teve Covid; na sexta e no sábado, teve contato com o reclamante e ele não falou nada de sintomas de Covid, só ficou sabendo que ele estava com Covid quando ele foi fazer exame demissional e ele apresentou atestado; no cartão ponto da fl. 849 do PDF, relativo ao período de 16 de março a 15 de abril de 2021, a licença médica do depoente foi decorrente da Covid"".

O depoimento leva a crer que, como dito pela testemunha anterior, a reclamada havia orientado seus vendedores a fazerem a venda de produtos cuja venda estava proibida,



sempre que assim solicitado pelos clientes, tanto que a testemunha refere que no turno da tarde em que ocorrida a venda pelo reclamante teria havido uma reunião ""para dizer que a fiscalização estava forte e que por isso não poderiam mais vender o que não estava permitido"". A alegação, na sequência do depoimento, de que ""até então, estavam vendendo os produtos que o decreto havia flexibilizado"", é contraditória à afirmação anterior, até porque se estivessem vendendo apenas os produtos permitidos não haveria porque se preocupar com a fiscalização.

Demais, a testemunha Paulo Ricardo sequer pode atestar o que de fato teria sido tratado na citada reunião, pois não estava trabalhando no dia em que ela ocorreu, não tendo portanto conhecimento pessoal dos fatos. Assim, não pode afirmar que o reclamante tenha sido orientado a abortar a prática de venda de produtos cuja venda estava vetada que havia sido antes adotada por ordem da empresa.

Por fim, a testemunha confirma que o reclamante foi despedido em decorrência da venda por ele efetuada a um fiscal da prefeitura, venda esta que veio a ocasionar a interdição do estabelecimento.

Portanto, a conclusão lógica é de que o reclamante foi despedido como represália por ter feito a venda que ocasionou a interdição do estabelecimento, muito embora essa venda tenha decorrido da orientação expressamente passada aos vendedores, o que configura despedida discriminatória.

Na forma do art. 4º, e inciso I, da caput Lei nº 9.029/1995, ""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; (...)"

Portanto, o reclamante faz jus à reintegração no emprego pretendida.

Ainda que assim não fosse, e como já consignado na decisão de ID. 03a2d39, o reclamante não estava apto ao trabalho por ocasião da despedida, o que é impeditivo ao ato despedir.

E se não estava a reclamada autorizada a proceder à despedida do reclamante, nula a despedida ocorrida.

Pior, os elementos de prova permitem ao menos suspeitar que a infecção do reclamante por Covid-19 ocorreu em seu local de trabalho, visto que a testemunha Paulo Ricardo, que era o superior hierárquico imediato do reclamante, reconhece ter permanecido afastado do trabalho em virtude de Covid-19 no período de 20/03 a 29/03/2021, sendo um provável transmissor da moléstia ao reclamante.

Em assim sendo, por qualquer ângulo de análise procede a pretensão de reintegração.

Declaro a nulidade da despedida ocorrida em 19/03/2021, condeno a reclamada a reintegrar o reclamante no emprego, e condeno a reclamada, ainda, ao pagamento dos salários e demais vantagens (gratificações natalinas, férias e FGTS) do período de afastamento.

Autorizo sejam abatidos dos valores devidos aqueles pagos na rescisão a título de aviso prévio indenizado, a título de gratificação natalina e férias decorrentes da projeção do período de aviso prévio indenizado, e a título de indenização compensatória de 40% do FGTS, acaso tenha ele efetuado o saque.



Para cálculo dos salários devidos deverão ser observados os reajustes lineares concedidos aos demais empregados no período de afastamento do reclamante.

Por fim, ratifico a decisão de ID. 03a2d39, que determinou o imediato restabelecimento do plano de saúde da Unimed em favor do reclamante, nas mesmas condições de financiamento e utilização de antes da despedida, pelos motivos lá expostos acrescidos dos acima lançados quanto à irregularidade da despedida, tornando-a definitiva."

A recorrente afirma que o autor foi despedido sem justa causa, não se evidenciando motivos para a nulidade da decisão. Argumenta que após a lacração dos produtos não essenciais, autorizou que fossem vendidos de maneira discreta, tendo proibido as vendas posteriormente. Assevera ter comprovado que o autor vendeu produto do lacre que não poderia ter sido vendido naquele dia, resultando na denúncia, fechamento da loja e multa. Refere, que mesmo com esse prejuízo, dispensou o autor sem justo motivo, o qual recebeu todos os direitos trabalhistas, não lhe tendo causado prejuízo. Quanto à contaminação do autor por Covid, sustenta que se deu após a demissão, não podendo ser considerada nula a despedida. Sinala ter tomado todas as medidas preventivas de segurança e saúde no trabalho, sendo ônus do autor comprovar que a dispensa foi preconceituosa. Diante do exposto, requer a modificação da decisão que declarou nula a despedida e determinou a reintegração do autor com a manutenção do plano de saúde e pagamento dos salários após a despedida até a reintegração.

Analiso.

Não há o que modificar na decisão de origem, sendo ora adotados os fundamentos da sentença como razões de decidir, porquanto os argumentos apresentados em recurso pela ré, não têm força para levar à modificação do resultado atribuído à lide.

Ao contrário do aventado pela ré, tanto a testemunha do autor quanto a da reclamada confirmaram que havia proibição municipal acerca da venda de produtos não essenciais e que a ré, na figura do Diretor Marcos e Sra Edi, compeliavam os empregados a fazer as vendas irregularmente, inclusive orientando para que os produtos fossem entregues no estacionamento e depois, na doca onde recebiam mercadorias.

Os fatos narrados são claros e demonstram que havia fiscalização da Prefeitura e o autor fez a venda ao fiscal, obedecendo ordens dos superiores hierárquicos, sendo posteriormente despedido de forma discriminatória, porque de acordo com a prova oral, outros empregados também fizeram vendas, sendo o autor o único desligado como se fosse o culpado pelas irregularidades que foi obrigado a cometer.

Além disso, como destacado na origem, o autor comprovou estar acometido por Covid quando despedido, sendo essa mais uma razão de nulidade da despedida.



Logo, evidenciada a despedida discriminatória e ainda, que o autor encontrava-se enfermo quando despedido, é ilegal a despedida sem justa causa, devendo o autor ser reintegrado, na forma como determinada em sentença.

Nego provimento ao recurso.

2. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A reclamada busca a condenação do autor ao pagamento de honorários de sucumbência, ainda que beneficiário da justiça gratuita. Postula, ainda a redução do percentual fixado a título de honorários devidos ao autor, para que fique em 5% e não 15% como sentenciado.

Analiso.

O autor não foi sucumbente na ação não sendo devidos honorários à reclamada. Além, disso, entendo que o autor, beneficiário da justiça gratuita, está isento do pagamento de honorários sucumbenciais diante da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direita de Inconstitucionalidade 5766, "*por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*". (<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>).

Com relação ao pedido de redução do percentual dos honorários fixados na origem, esta Justiça Especializada tem por prática, considerando-se as disposições do artigo 791-A, da CLT, arbitrar em 15% os honorários assistenciais, observando-se, o grau de zelo do profissional que representa o trabalhador, a complexidade da causa, dentre outros aspectos.

Logo, nego provimento ao recurso.

III - RECURSO DAS PARTES. MATÉRIA COMUM

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO

As partes recorrem da indenização por danos morais fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

O autor busca a majoração do valor arbitrado, alegando que não é suficiente para reparar os danos sofridos, devendo ser consideradas, ainda, as reprováveis condutas implementadas pela ré, tais como deixar de fornecer ambiente saudável, despedida quando estava doente, cancelamento do plano de saúde e determinar labor dos empregados em desconformidade com as normas de saúde pública vigente à época da pandemia.



Em contrapartida, a ré busca absolvição da condenação, afirmando não ter sido comprovada qualquer atitude ilícita de sua parte. Sustenta que o autor não comprovou que estivesse em tratamento após a demissão, não podendo a despedida ser considerada discriminatória. Por fim, aduz ter exercido seu direito potestativo, devendo ser reformada a decisão.

Analiso.

Sobre a matéria assim foi decidido (ID. ID. f1f478c):

"Efetivamente, no momento da despedida a reclamada não providenciou o exame médico demissional do reclamante, obrigação que se impunha.

Demais, como comprovado pelo depoimento da testemunha Silas César, no momento da despedida, ocorrida em uma sexta-feira, o reclamante se queixava de sintomas da Covid-19, e já na segunda-feira noticiou aos ex-colegas que iria fazer um teste para detecção da doença.

Outrossim, o documento de ID. dca750f comprova que no dia 24/03/2021 o reclamante fez coleta para o teste PCR, constando do documento ainda que os sintomas da doença se manifestaram em 19/03/2021.

Ainda, atestado médico datado de 22/03/2021, da lavra da médica Bruna Reck, indica a necessidade de isolamento domiciliar até o dia 30/03/2021, caso positiva a contaminação pelo coronavírus, o que se concretizou.

Portanto, resta comprovado que ao tempo da despedida o reclamante estava acometido de Covid-19, com recomendação de repouso até o dia 30 /03/2021.

Diante do exposto no item anterior, percebe-se que as atitudes da reclamada, ao determinar que os vendedores continuassem a fazer vendas diretas aos clientes, embora isso estivesse vedado por norma municipal, acabou por expô-los desnecessariamente ao risco de contaminação, o que demonstra descaso com a saúde dos trabalhadores.

Outrossim, percebe-se que é grande a chance de que a contaminação do reclamante pela Covid-19 tenha ocorrido em seu local de trabalho, mormente considerando-se que outros colegas do setor, inclusive seu superior hierárquico, testaram positivo para a doença na mesma época.

Aliás, o depoimento do superior hierárquico do reclamante, testemunha Paulo Ricardo, corrobora a conclusão de que a reclamada não tinha o menor cuidado com a saúde de seus empregados. Ora, como já mencionado, consta da folha-ponto da testemunha que esteve afastada por moléstia no período de 20/03 (sábado) a 29/03/2021 (segunda-feira), e a testemunha confirma que o afastamento decorreu da Covid-19. Não obstante, a testemunha refere ter trabalhado no sábado, dia em que deveria estar em isolamento em decorrência da Covid.

Além disso, como já decidido no item anterior, o reclamante foi injustamente responsabilizado pela interdição do estabelecimento, servindo de bode expiatório, e por isso foi despedido.

Nesse contexto, necessário invocar-se os mandamentos constitucionais do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à igualdade (arts. 1º, incisos III e IV; 3º,



inciso IV; 5º, e inciso XLI; 7º, inciso I; e 193 da CF), bem como o art. 4º da Lei nº 9.029 /caput 1995, que confere proteção à relação de trabalho contra ato discriminatório.

E os fatos acima narrados sem dúvida ocasionaram danos morais indenizáveis ao reclamante, seja porque as condutas da reclamada expuseram sua saúde, seja porque a injusta despedida discriminatória ofendeu seu direito à honra e sua imagem.

Por fim, havendo nexos causal entre as condutas da empregadora e os danos sofridos pelo trabalhador, deve aquela indenizar este pelos danos sofridos.

Aliás, o direito à reparação por dano moral em caso de despedida discriminatória está expresso no caput do art. 4º da Lei nº 9.029/1995.

Resta definir o quantum indenizatório, com base nas disposições dos incisos I a XII do art. 223-G da CLT. Inaplicáveis as disposições do § 1º do mesmo artigo, visto que é inconstitucional tarifar as indenizações com base no salário do ofendido, posto que disso resulta discriminação entre pessoas que, sofrendo o mesmo dano, têm salários distintos.

No caso em tela, os bens jurídicos tutelados são o direito à saúde, a dignidade da pessoa humana, a honra, a imagem e o valor social do trabalho; o sofrimento foi médio, pois embora a despedida injustamente não há notícia de que o reclamante tenha sofrido sequelas psicológicas, e também não há prova de que o reclamante tenha restado com sequelas em decorrência da doença da qual foi acometido ao tempo da despedida; não há notícia quanto ao atual estado de saúde do reclamante, presumindo-se esteja recuperado; o fato não teve grande repercussão social, ficando restrito ao próprio ambiente de trabalho; a culpa da reclamada é grave, visto que despediu o empregado sem considerar seu estado de saúde, e o fez de forma discriminatória, de forma a culpá-lo por condutas irregulares realizadas por ordens de seus superiores; não houve retratação ou esforço para minimizar a ofensa, nem houve perdão tácito ou expresso; o reclamado é empresa de grande porte.

Isso tudo considerado, entendo que o valor postulado é exagerado, e que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) é suficiente à reparação dos danos morais sofridos pelo reclamante.

Condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor arbitrado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)."

Filho-me ao posicionamento da origem, uma vez que a situação narrada evidencia a despedida discriminatória, consubstanciada no fato de o autor ter sido culpabilizado pela interdição da loja em razão de ter efetuado venda em desacordo com os decretos municipais e estaduais vigentes, sob orientação da chefia. O autor foi despedido injustamente, devendo ser considerado ainda, o fato agravante de que estava acometido por Covid/2019 no dia da despedida e foi impedido de fazer o exame demissional.

Pondere-se também, a frieza da ré em desvincular o autor de imediato do plano de saúde sabendo que ele poderia estar acometido por alguma moléstia, o que veio a ser confirmado através do exame PCR positivo para covid.



Assim, por todo o exposto, considero que ocorreu despedida discriminatória, nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/95, considerando que outros empregados fizeram as vendas e não foram despedidos ou culpabilizados.

Conforme artigo 5º, V, da Constituição, "*é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem*". O inciso X do mesmo dispositivo estabelece que "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*".

No âmbito do Direito do Trabalho, para a caracterização do dano moral faz-se necessária a ocorrência de fato que cause humilhação, constrangimento, sofrimento ou tenha a intenção de desabonar a imagem do trabalhador.

Nesse contexto, faz jus, o reclamante, ao pagamento de indenização por danos morais, em face da despedida discriminatória sofrida.

O valor a ser arbitrado para a indenização por danos morais deve ser capaz de amenizar o sofrimento vivido pelo trabalhador (função compensatória), levando em conta o perfil do ofensor (funções punitiva e socioeducativa). Assim, dentro do possível, deve propiciar ao empregado a sensação de que lhe foi feita justiça, inibindo, por outro lado, a prática pelo empregador de condutas comissivas ou omissivas prejudiciais a quem lhe oferta a mão de obra.

No caso, considerando-se tais critérios, entendo que o valor fixado na origem (R\$ 10.000,00), mostra-se adequado, inclusive em face dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada.

Nego provimento, ainda, ao recurso ordinário interposto pela reclamante.

GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS:

Acompanho o Relator.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:



DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS (RELATOR)

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

