



**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  
1ª VARA DO TRABALHO DE PELOTAS  
**ATOrd 0020277-57.2021.5.04.0101**  
RECLAMANTE: ALEXANDRE FREITAS SOUTO  
RECLAMADO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

**Vistos etc.**

**ALEXANDRE FREITAS SOUTO** ajuíza reclamatória trabalhista contra **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.**, na data de 12/05/2021. Afirma ter laborado para a reclamada no período de 09/11/2018 a 19/03/2021. Postula, inclusive em sede de tutela de urgência, seja determinado o restabelecimento do plano de saúde. Postula, também, a nulidade da despedida, sua reintegração no emprego, e o pagamento das parcelas elencadas às págs. 19-20 da inicial (ID. 19f3481). Requer a concessão do benefício da justiça gratuita e o pagamento de honorários advocatícios. Dá à causa o valor de R\$ 102.523,11.

Pela decisão de ID. 19f3481, é deferido o requerimento de tutela de urgência formulado na inicial, sendo determinado à reclamada o imediato restabelecimento do plano de saúde da Unimed em favor do reclamante.

Defende-se a reclamada, em peça escrita (ID. 745dd04), contestando as pretensões deduzidas.

Juntam-se documentos.

São colhidos os depoimentos do reclamante e de duas testemunhas (ata de ID. 491921e).

Sem mais provas, encerra-se a instrução.

Razões finais remissivas.

Inexitosas as propostas conciliatórias.

É o relatório.

**Decido:****1. Nulidade da despedida – Reintegração no emprego – Restabelecimento do plano de saúde**

Alega o reclamante que foi despedido sem justa causa em 19/03/2021; que a despedida é nula, pois estava enfermo no momento da despedida em decorrência de doença adquirida no trabalho; que no dia da despedida, uma sexta-feira, noticiou ao RH da empresa que estava com sintomas de Covid-19, o que foi ignorado pela empresa; que a empresa o impediu de realizar o exame demissional; que no final de semana os sintomas se agravaram, e na segunda-feira, dia 22/03, realizou teste de Covid, que acusou positivo para o vírus; que permaneceu em isolamento até 30/03/2021; que estando incapacitado para o trabalho, nula a despedida; que o fato é mais grave porque o local de trabalho foi propício para sua contaminação; que a despedida foi revestida de caráter discriminatório; que em 05/03/2021 a prefeita da cidade editou o Decreto nº 6.378, com regras que deveriam ser observadas até o dia 21/03/2021; que no período o município estava em bandeira preta no regime de distanciamento controlado do Estado, ante o alto risco de contágio e a elevada taxa de transmissão do vírus; que o decreto vedou o funcionamento do comércio não essencial, permitindo o funcionamento do comércio exclusivamente para venda de bens relacionados a saúde, alimentação e higiene da população; que a loja Big, na qual trabalhava, comercializava outros produtos, entre eles eletrodomésticos, setor no qual trabalhava; que, em que pese a vedação de comercializar os produtos, o supervisor de vendas, Sr. Paulo Ricardo Silveira, determinou aos funcionários do setor que comparecessem normalmente ao trabalho e realizassem vendas presenciais; que foram coagidos a atender os clientes, devendo permanecer em frente ao setor de eletrodomésticos e fazer as vendas de produtos quando solicitadas; que foram orientados a que o pagamento fosse feito junto aos caixas do supermercado, e a entrega nos fundos do estacionamento, para burlar a fiscalização; que na manhã do dia 18/03/2021 o Big foi alvo de inspeção por fiscais municipais, pois teriam recebido denúncia de descumprimento dos decretos estadual e municipal; que ao confirmar a infração, os fiscais efetuaram o lacre do setor de varejo, colocando fitas amarelas e pretas para indicar a vedação de funcionamento do local, e a reclamada advertida sob pena de multa e interdição em caso de novo descumprimento; que após a visita dos fiscais, o diretor da loja, Sr. Marco Mori, retirou as fitas e determinou que continuassem laborando no setor, atendendo aos clientes, e ameaçando de demissão; que por volta das 18h do mesmo dia um cliente se apresentou dizendo que mais cedo teria escolhido um aspirador de pó com outro funcionários, e desejava ultimar a venda; que para não deixar o cliente esperando, efetuou a ele a venda; que algumas horas depois da

entrega do produto, o suposto cliente, que na verdade era um fiscal, retornou ao local, sendo o Big autuado pelo descumprimento, multado e determinado seu fechamento por quatro dias; que no dia seguinte foi determinado aos funcionários que comparecessem para realizar serviços internos, e ao final do expediente foi despedido, e acusado de ser o responsável pelo ocorrido; que na ocasião o diretor Marco referiu que seria o reclamante responsabilizado pelas perdas da loja, de forma a justificar o ocorrido, e inclusive mencionado aos colegas que *“antes chore ele pela morte da mãe dele do que eu pela minha”*; que sua despedida foi utilizada pela reclamada como forma de demonstrar que não era de seu feitio descumprir as determinações das autoridades, tratando-se de atitude isolada de funcionário, quando em verdade apenas estava cumprindo ordens de seus superiores; que resta evidenciado o caráter discriminatório de sua despedida.

A reclamada sustenta que promoveu palestras e disponibilizou material com vista à proteção de seus empregados diante da pandemia; que no momento da despedida o reclamante não apresentou qualquer documento que comprovasse sua doença ocupacional; que o processo de dispensa ocorreu de forma satisfatória, com o pagamento das verbas rescisórias, levantamento dos depósitos do FGTS, resgate da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS e o encaminhamento do seguro-desemprego; que a dispensa do reclamante decorreu da grave fragilidade econômica evidenciada pela pandemia do Covid-19; que a despedida sem justa causa do reclamante foi feita ao abrigo do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho.

Analiso.

Exceto nas hipóteses legais de limitação da liberdade de dispensa do empregador, o empregador não está obrigado a justificar o ato de dissolver um contrato.

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, no setor de eletro; o reclamante era vendedor no mesmo setor; 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; essa venda poderia ser presencial, se o cliente viesse ao estabelecimento para comprar o produto, a venda deveria ser feita; essa determinação era para todos vendedores; estiveram na loja fiscais da prefeitura que disseram que não poderiam fazer as vendas, 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; depois dessa fiscalização, houve determinação de que poderiam vender qualquer produto do eletro, mesmo os produtos que não estavam nos dois corredores liberados, e os produtos grandes, ao invés de serem entregues no estacionamento, deveriam ser entregues nos fundos, no lugar chamado Doca, que é o local onde recebem as mercadorias; acha que a determinação era contrária à determinação da Prefeitura, pois pela orientação da Prefeitura não podiam vender nenhum produto do eletro; essa sistemática de entrega dos produtos foi diferente em razão da bandeira preta, pois normalmente os produtos são entregues na loja e os produtos grandes são entregues na casa do cliente; 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 para um cliente, que mais tarde se soube que era um fiscal, quando 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, *caput* e inciso I, da 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.

## 2. Indenização por danos morais

Diz o reclamante que estava com Covid-19 quando de sua despedida, enfermidade que guarda natureza ocupacional, visto que a reclamada não adotou as medidas necessárias para prevenir a contaminação no local de trabalho; que à época o município estava em bandeira preta no regime de distanciamento controlado; que especialmente em Pelotas a situação era extremamente grave, inclusive sendo editados decretos de *lockdown* aos finais de semana para reduzir os níveis de transmissão; que ignorando as restrições, a reclamada exigiu que os funcionários comparecessem pessoalmente para trabalhar normalmente no setor, impondo o atendimento presencial aos clientes durante período em que deveria manter apenas atendimentos à distância; que os funcionários não foram orientados a respeito de medidas de higiene ou enfrentamento à contaminação, mas do contrário, foram advertidos pelos superiores de que o que mais importava eram as vendas, devendo atender aos clientes a qualquer custo; que sequer recebeu equipamentos de proteção, tendo de custear as máscaras de seu próprio bolso; que não era respeitado distanciamento entre vendedor e cliente; que foi submetido a um ambiente em contato direto com clientes, descumprindo as restrições de atividades não essenciais, em local com grande circulação de pessoas, no momento em que os índices de transmissão da doença batiam recordes diários; que na mesma semana em que recebeu o diagnóstico de Covid-19 outros funcionários também foram contaminados, inclusive o líder do setor, Sr. Paulo Ricardo; que também foi privado de receber atendimento médico adequado, em decorrência do cancelamento de seu plano de saúde no dia da despedida; que teve de custear consultas e exames médicos de forma particular, que lhe impuseram um gasto de aproximadamente R\$ 500,00; que sofreu perda da capacidade respiratória do pulmão esquerdo, e ainda se encontra em tratamento; que a conduta da reclamada revela que assumiu o risco de comprometer a saúde de seu empregado, ao deixar de cumprir as medidas sanitárias e as restrições de funcionamento; que há evidente nexos causal entre a enfermidade e o trabalho, havendo responsabilidade objetiva da reclamada por reparar o dano; que há ofensa a direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à saúde e a um ambiente de trabalho seguro; que também configurada a culpa da reclamada; que a situação é agravada pelo cancelamento de seu plano de saúde, que o impediu de acessar o tratamento com a agilidade exigida em tais casos; que, não fosse o bastante, ainda foi submetido a tratamento hostil e degradante quando da despedida, sendo

publicamente exposto como se fosse o responsável pelas irregularidades praticadas pela reclamada; que sua despedida foi usada como exemplo de punição, em que pese não tenha contribuído para os abusos verificados no Big, apenas tendo cumprido o que lhe fora exigido; que flagrante a violação a sua honra e sua imagem.

A reclamada alega, em síntese apertada, que o contrato de trabalho foi resilido unilateralmente, calcado no poder potestativo conferido ao empregador, e que desconhecia a alegada doença do reclamante. Aduz que não há evidência de que teve a intenção de lesionar o reclamante.

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).

### **3. Justiça gratuita**

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita, nos termos do § 4º do art. 790 da CLT, visto que recebia salário inferior do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e junta declaração de insuficiência econômica (ID. 060d837, pág. 2).

### **4. Honorários advocatícios**

Na forma do art. 791-A da CLT, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios à procuradora do reclamante, no montante de 15% do valor bruto que se apurar como a ele devido em liquidação de sentença (Súmula nº 37 do TRT da 4a Região).

Não cabe a condenação do reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência, visto que o reconhecimento de algum dos pedidos em extensão inferior à postulada não configura sucumbência para fins de fixação dos honorários. O art. 791-A da CLT, ao falar em sucumbência parcial, faz referência àqueles casos em que, formulados vários pedidos, o trabalhador sai vencedor em uns, e perdedor em outros, e não aos casos em que um determinado pedido não é procedente na extensão postulada.

### **5. Juros e correção monetária**

Na forma da atual e iterativa jurisprudência do TRT da 4ª Região, a sentença de conhecimento não é o momento oportuno para dirimir eventual controvérsia acerca da forma de aplicação da lei que trata dos juros e da correção monetária, sendo a fase de liquidação o momento oportuno para tanto, na forma do art. 879 e do § 3º do art. 884, ambos da CLT.

Assim, remeto a definição acerca dos critérios de aplicação dos juros e da correção monetária para a fase de liquidação.

## 6. Limitação da condenação aos valores dos pedidos

Não cabe a pretendida limitação da condenação aos valores dos pedidos, visto que os valores atribuídos aos pedidos são meramente estimativos.

Aliás, nesse sentido é o disposto no § 2º do art. 12 da IN TST nº 41/2018, segundo o qual *“Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”* (grifei).

**Isso posto, julgo PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados na reclamatória ajuizada por **ALEXANDRE FREITAS SOUTO** contra **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.** para, nos termos da fundamentação, declarar a nulidade da despedida sem justa causa ocorrida em 19/03/2021, condenar a reclamada a reintegrar o reclamante no emprego, ratificar a decisão que determinou o restabelecimento do plano de saúde da Unimed em favor do reclamante, tornando-a definitiva, e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas:

a) salários e demais vantagens (gratificações natalinas, férias e FGTS) do período de afastamento, observados os abatimentos autorizados na fundamentação;

b) indenização por danos morais, no valor arbitrado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Os valores serão apurados em liquidação de sentença, e acrescidos de juros e correção monetária, na forma da lei.

Autorizo os descontos previdenciários e fiscais cabíveis. Em atenção ao disposto no § 3º do art. 832 da CLT, declaro que não possuem natureza salarial para fins de incidência de contribuição previdenciária o FGTS e as férias indenizadas deferidos no item 'a' e a parcela deferida no item 'b' supra.

A liquidação do feito deverá abranger o cálculo das contribuições previdenciárias devidas, devendo ser descontadas do montante devido ao reclamante as previstas no inciso II do art. 195, e respondendo a reclamada pelas previstas na alínea 'a' do inciso I do art. 195, ambos da CF, sendo desta a responsabilidade pela realização dos recolhimentos.

A reclamada pagará custas, complementáveis ao final, de R\$ 1.200,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 60.000,00, bem como honorários advocatícios à procuradora do reclamante, no montante de 15% sobre o valor bruto que se apurar em benefício deste em liquidação de sentença.

Publique-se.

Cumpra-se após o trânsito em julgado e liquidação.

Notifiquem-se as partes.

Nada mais.

PELOTAS/RS, 04 de maio de 2022.

DANIEL DE SOUSA VOLTAN  
Juiz do Trabalho Titular

