



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0000514-85.2020.5.11.0012

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/06/2020

Valor da causa: R\$ 40.000,00

Partes:

AUTOR: _____

ADVOGADO: THIAGO SIMOES DA SILVA

RÉU: _____

ADVOGADO: EDGAR ANGELIM DE ALENCAR FERREIRA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: ALYSSON SILVA FALCAO



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

12ª Vara do Trabalho de Manaus

ATOrd 0000514-85.2020.5.11.0012

AUTOR: _____ RÉU: _____

I - RELATÓRIO

O reclamante requer o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada contestou o feito (ID. bb47047), negando os fatos narrados pelo autor e aduzindo que sua dispensa se deu apenas pelo encerramento do contrato de experiência.

Em audiência, determinou a juntada do CAGED de janeiro a julho de 2020 pela reclamada. Não foram inquiridas as partes nem testemunhas.

Alegações finais.

Partes inconciliadas.

II. FUNDAMENTAÇÃO

II.1. Preliminar

II.1.1. Da inépcia da inicial

Os requisitos do art. 840, § 1º, da CLT estão preenchidos, uma vez que os fatos e os pedidos foram realizados com clareza, simplicidade e, também, com objetividade. Não há nenhum impedimento para o desenvolvimento regular do contraditório e a ampla defesa. Ademais, os pedidos em análise demandam instrução probatória.

Rejeito a preliminar.

II.2. Mérito

II.2.1. Dos danos morais

O reclamante relata que a empresa rescindiu seu contrato de trabalho por ter contraído o coronavírus e requer a devida reparação moral, conforme segue:

“Neste cenário, ao precisar do amparo da empresa responsável pelo seu contrato, pois **não tinha plano de saúde** e, após sentir os sintomas do vírus, **procurou a empresa para que liberasse o seu plano de saúde de forma emergencial, para que pudesse ser assistido através do plano de saúde, diante dos sintomas apresentados.** Porém, **tudo que obteve foi a cobrança do atestado médico**, do qual, caso não trouxesse, não seria possível abonar suas faltas, deixando-o em um mató sem cachorro, pois como era sabido, naquela data... O Estado do Amazonas estava em todos os noticiários do Brasil, sendo agora o Estado que mais tinha vítimas pelo COVID, depois do Estado de São Paulo.

Excelência, **ter contraído o vírus durante a jornada de trabalho, causou um grande abalo emocional no requerente**, pois nesse mesmo período, o reclamante **sofreu a perda do seu parceiro de trabalho**, este último (**de cujo**), gravou um vídeo uma semana antes de morrer no hospital da **HAPVIDA**, onde estava internado. **Porém**, o que não sabia o reclamante é que pelo fato de ter ficado tanto tempo fora da empresa acometido pelo vírus, resultaria em sua demissão.

Palavras do gerente da sua empresa, quando indagado pelo requerente, sobre sua demissão, respondeu: **Que se não tivesse ficado doente, provavelmente não teriam finalizado o contrato!**

Diante desta grande injustiça, que experimentou o reclamante, onde após perder um grande amigo com quem trabalhava no mesmo carro, vítima do Vírus, agora experimenta o gosto amargo do desemprego.

Importante frisar que mesmo depois de perder seu amigo, **continuou laborando, até ser atestado que também estava contaminado.**

Isso tudo não foi suficiente, pois a empresa simplesmente o demitiu. A impressão que temos até aqui é que **o reclamante teve culpa em ter contraído o vírus, por esse motivo, foi punido!** Nas palavras do seu gerente: **“Provavelmente se não tivesse ficado ausente, não teriam dispensado”**. A rescisão contratual deu-se logo após o reclamante voltar da dispensa que recebeu dos coordenadores da UFAM.

Isso tudo causou ao reclamante um grande abalo emocional, tendo inclusive que passar pelo **psicólogo**, pois mesmo atestado que não mais estava com o vírus, ainda continua sentindo falta de ar, e não consegue dormir direito, bem como, se alimentar. Por esse motivo vêm o reclamante, através de seus procuradores, em busca de justiça.

(...)

3.1 DO ISOLAMENTO SOCIAL

O reclamante foi demitido após contrair a corona vírus e ter que se afastar das suas atividades **por 15 dias**, porém excelência, em **11/03/2020**, o ministério da saúde publicou a **portaria 356**, regulamentando medidas para o enfrentamento da **covid19**, dentre as quais prévio isolamento social obrigatório em caso de positivo para **covid19**, é fato notório que naquele momento de caos no sistema de saúde pública, não era seguro entrar nas unidades de saúde públicas pelo fato de existir um vírus mortal espalhado no ar, e como o reclamante já havia testado positivo para **covid19**, no dia **05/05/2020** conforme documento constante no processo, sendo que este apresentou os primeiros sintomas, no dia **01/05 /2020**, seria no mínimo um atentado a saúde das pessoas que lhe rodeiam, o reclamante sair em busca de atestado médico, no momento em que morria em Manaus segundo a **FVS -AM entre 50 e 100 pessoas diariamente.**

3.2 DO COVID COMO DOENÇA OCUPACIONAL

O governo federal editou **MP 927/2020**, que trazia em seu **art. 29** argumentos de que a corona vírus não seria considerado doença ocupacional, contudo excelência, no dia **29/04 /2020**, o **STF** a corte maior do nosso país, em julgamento das ADI, sendo que estas ações foram ajuizadas pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354). Com argumento comum de que a MP afronta direitos fundamentais dos trabalhadores, entre eles a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Ficou decidido pela maioria dos ministros que o **art. 29 da MP 927/2020, é totalmente inconstitucional, deixando clara a possibilidade de se afirmar que o corona vírus desde que contraído no ambiente de trabalho, pode e deve ser considerado doença ocupacional, fato este que se enquadra o reclamante, pois este adquiriu o vírus no seu**

ambiente de trabalho, prova maior do alegado é o fato de vários colaboradores da empresa que prestavam serviço na UFAM (empresa contratante), terem contraído o vírus.

Houve, inclusive um inspetor que revezava o turno com o reclamante, veio a óbito vítima do corona vírus, tal fato gerou entre os colaboradores um pânico (medo de morrer), pois ao verem seu amigo próximo tombar diante desse vírus, se imaginavam na mesma situação, o reclamante em especial viveu a mesma situação, por ser chefe de família e pai de filho, no desespero do momento da doença, pediu a empresa que liberasse o plano de saúde, o que lhe foi negado pela empresa, sequer lhe apresentaram uma justificativa, deixando o colaborador totalmente entregue a própria sorte.

(...)

Diante do exposto **reforça** o pedido de condenação da reclamada ao pagamento a título de dano moral ao valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), de forma a reduzir o tamanho do dano e a dor sofrida pelo reclamante ao ser totalmente desassistido pela reclamada quando este mais precisava”

A reclamada contesta e aduz que a rescisão contratual do autor teve outra motivação, conforme se destaca:

“O Reclamante foi contratado em 02/03/2020, em contrato de experiência de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 dias, para exercer a função de INSPETOR, mediante salário de R\$ 1.817,01 (mil oitocentos e dezessete reais e um centavo) mensais, sendo desligado após o término do contrato de experiência com prorrogação 30/05/2020.

Logo, o Reclamante foi dispensado por término do período de experiência, tendo recebido todas as verbas a que fazia jus, conforme TRCT anexo e devidamente assinados pelo Reclamante.

A empresa impugna todas as alegações de que demitiu o autor após ele ter adoecido, alegação totalmente inverídica, pois o desligamento ocorreu em razão do término do contrato.

(...)

O reclamante anexa aos autos teste rápido de COVID19 e mais dois atestados médicos, onde nenhum o afastou por mais de 15 dias.

Ocorre Excelência, que ambos os atestados médicos apresentados pelo reclamante atestam que estava acometido Influenza e não COVID-19.

Soma-se a isso ainda, que um fato bastante intrigante é de SPA ter oferecido atestado médico com apenas 1 (um) para alguém que estivesse apresentando sintomas de COVID19, ainda mais em Manaus que virou o centro com maior número de casos de pessoas infectadas. Razão essa, que corrobora para a grande dúvida se o reclamante estava ou não acometido por COVID-19.

(...)

Narra o reclamante que contraiu o vírus na sede da reclamada, alegações essas sem qualquer comprovação. Pois como pode ser notado o próprio reclamante confirma que não apresentou atestados médicos ou resultado de qualquer teste que comprovasse onde o mesmo poderia ter sido infectado, fato esse que ainda não ficou evidentemente confirmado.

Diversos sites e jornais, tem confirmado que os testes rápidos tem 75% de chances de apresentar erro: Fonte: <https://pebmed.com.br/covid-19-novos-testesrapidos-podemapresentar-ate-75-de-erro-segundo-o-ministerio/>.

Razão pela qual não podemos ter certeza se o reclamante de fato contraiu o vírus, sendo que atestados médicos apresentados no mesmo período apontam por Gripe Influenza. (CID 10: J118 – In_uenza [gripe] com outras manifestações, devida a vírus não identi_cado.)

Destarte ainda, a Medida Provisória nº 927 teve seu art. 29, suspenso pelo STF em 29/04/2020 e considerou que NÃO serão consideradas como doenças ocupacionais os casos de infectados pelo COVID-19, exceto se ficar comprovado o nexos causal. O que não ocorreu no presente caso, pois a simples alegação do autor de que contraiu a doença por colega de trabalho não comprova suas alegações.

No mais, ainda que ficasse comprovado o nexo causal na data de demissão o reclamante já teria ultrapassado o período 15 dias (período de transmissão).

Aduz ainda o reclamante, que procurou a reclamada para que essa disponibilizasse Plano de saúde e que não foi disponibilizado.

Primeiramente vale lembrar que o reclamante estava sob o contrato de experiência e ainda, que Convenção Coletiva estabelece em sua cláusula vigésima:

“As empresas se obrigam a fornecer PLANO DE SAÚDE a todos seus empregados, após o cumprimento do contrato de experiência, inclusive administrativo, observando as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes.”

Portanto, a reclamada só fornece plano de saúde aos seus funcionários após o término do contrato de experiência, razão pela qual a empresa não tinha obrigação em fornecer plano de saúde ao reclamante.

Todavia, para a configurar do dano moral, deve o Reclamante comprovar os fatos alegados, os quais são veementes negadas pela Reclamada, motivo pelo qual deve ser julgado improcedente o pedido de dano moral.”

Decido.

Como é sabido, a dispensa com causa discriminatória é aquela que, embora revestida de manto de aparente legalidade, consubstanciada no exercício puro e simples do direito potestativo de rescisão contratual por iniciativa do empregador, constitui, em verdade, um ardil, visto que calcada em motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, conforme previsão do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, com nova redação trazida pela Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que acrescentou ao rol a expressão "entre outros" para reafirmar seu caráter meramente exemplificativo e deixando claro que as discriminações ali tratadas não se restringem às situações explicitadas, mas, ao contrário, recepcionam e rechaçam toda e qualquer conduta discriminatória, o que vem servindo de fundamento aos tribunais pátrios para determinar a reintegração de trabalhadores incursos em diferentes situações de discriminação.

Afinal, agir de maneira diversa significaria legitimar afrontas aos princípios da igualdade, da não discriminação e da dignidade da pessoa humana, bem como aos valores supremos da sociedade brasileira, que visa à incessante aproximação da fraternidade, do pluralismo e da ausência de preconceitos.

Nesse contexto, dois dos exemplos mais frequentes nos julgados mencionados diz respeito aos portadores do vírus HIV e àqueles acometidos de câncer. Embora estes trabalhadores não sejam, em princípio, destinatários de estabilidade no emprego, estão protegidos contra dispensas de natureza discriminatória.

O ordenamento jurídico pátrio busca veementemente vedar o ato discriminatório. Também a Jurisprudência, no entendimento consolidado do TST quanto ao assunto (Súmula 443), presumiu discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

A partir de vários precedentes que levaram à edição da referida Súmula 443 TST, que possuem, em comum, as circunstâncias desabonadoras que permeiam a dispensa de empregados portadores de doenças graves, tais como AIDS ou câncer, nos termos dos art. 926 e 927 do CPC, devemos analisar este caso concreto.

Reproduzo a ementa do MS 0021796-16.2020.5.04.0000, da relatoria do eminente Desembargador do Trabalho Dr. Marcelo José Ferlin D'Ambroso do e. TRT da 4ª Região:

MANDADO DE SEGURANÇA. DESPEDIDA DE TRABALHADORA DOENTE. PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. APLICAÇÃO DA SÚMULA 443 DO TST. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTALIZADOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 A SEREM RESGUARDADOS PELO ESTADO, MORMENTE NAS RELAÇÕES DE

TRABALHO. 1. A trabalhadora e impetrante, quando da dispensa, estava acometida de neoplasia de mama, CID10 C50, encontrando-se em tratamento com hormonioterapia (com duração de 5 anos). Desligamento em condição de fragilidade (enfermidade), a configurar dispensa presumivelmente discriminatória. **2.** Aplicação da teoria do Enfoque de Direitos humanos como novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientadas por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são vistos em sua gênese, como Direitos Humanos, com vistas à sua efetividade, destacando-se o valor social do trabalho e a pessoa como ser humano nas relações de trabalho. Neste sentido, a Declaração do Centenário da OIT recomenda a centralidade do trabalho nas pessoas. **3.** A Constituição da República estabelece como mandato imperativo a não discriminação, sendo que dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a melhoria das condições sociais do trabalhador e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, caput, e 170, III e VIII), não é possível outra interpretação que não a da impossibilidade de discriminação de trabalhadores e trabalhadoras em razão de doenças, sejam elas de ordem física ou mental e quaisquer sejam as limitações delas derivadas. Leitura, também, da Convenção 111 da OIT e da Convenção Americana de Direitos Humanos, ambas ratificados pelo Brasil, além do disposto no Decreto 9571/18 (Princípios Diretores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **6.** Entendimento que também encontra amparo na legislação ordinária (Lei 9.029/95), a qual prevê proibição de discriminações sob diversos aspectos, elencadas de forma meramente exemplificativa, e no art. 118 da Lei 8.213/91, que garante estabilidade provisória a trabalhadores portadores de doenças de origem ocupacional. **7.** A função social da propriedade, como princípio constitucional, está diretamente atrelada ao respeito do valor social do trabalho, devendo ser cumprida através da observância de direitos e garantias fundamentais, dentre os quais, o de melhoria das condições sociais do trabalhador (art. 7º, caput, CRFB) e do direito social à saúde (art. 6º da CRFB), como na espécie. **8.** Direitos humanos, princípios, direitos e garantias constitucionais são aplicáveis nas relações jurídicas estabelecidas entre todas as pessoas, especialmente nas relações de trabalho, consoante sua eficácia erga omnes. **9.** Segurança concedida.

Aqui, o reclamante comprovou, ainda durante a vigência do contrato de

experiência, a infecção pelo coronavírus (Sars-Cov-2), em 5.5.2020, conforme teste rápido realizado pela Escola de Enfermagem da UFAM (ID. 10ce773).

Comprovou, ademais, ainda durante a vigência do contrato de experiência, o afastamento médico por mais 11 (onze) dias (ID. 1a8a06f), demonstrando que, provavelmente, sofreu as complicações da COVID-19. Se fosse observada com rigor a legislação de regência, aliás, a dispensa do reclamante deveria ser anulada por desrespeito ao disposto no art. 476 da CLT, uma vez que no dia da terminação contratual - 30.5.2020, segundo o TRCT (ID. 9e49e30) , o contrato de trabalho estaria suspenso.

Uma investigação mais profunda, ademais, poderia até caracterizar o contágio do reclamante como doença profissional, porém, entendo não ser este o objeto deste processo.

Dito isso, por haver uma presunção relativa acerca da dispensa discriminatória, invertendo-se o ônus da prova, caberia à reclamada comprovar qualquer situação, seja de ordem disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, capaz de elidir tal presunção, por meio de provas robustas.

Ao analisar as afirmações da própria contestação da reclamada, verifica-se que esta tinha pleno conhecimento da condição de saúde do trabalhador, devendo este magistrado se ater tão somente ao fato de que se houve ou não justificativa plausível para a dispensa do obreiro.

Entendo que não e explico. Relevante, neste passo, recordar que, no momento em que o reclamante foi infectado (5.5.2020) e no momento da dispensa (30.5.2020), a municipalidade de Manaus foi considerada epicentro da pandemia do COVID-19, acrescentando ainda mais transtorno ao trabalhador, que comprovou, inclusive, atendimento psicológico no período (ID. 1f8135e).

Tenho entendido, reiteradamente, que a recusa injustificada do cumprimento das obrigações contratuais e rescisórias, além dos danos pecuniários e materiais, tutelados pelas normas ordinárias da CLT, geram um dano imaterial ao trabalhador, na medida em que se encontra totalmente sem respostas às preocupações alimentares individuais e familiares.

Neste caso, a conduta ilícita (art. 186 do CC) da parte reclamada foi evidenciada, demonstrando preocupante desprezo aos direitos de seu empregado, recusando-se até a justificar um motivo razoável para não cumprir seu ônus social de respeito à dignidade da pessoa do trabalhador e de suportar, integralmente, os riscos de sua atividade econômica, sem transferência dos eventuais prejuízos (neste caso, a manutenção do contrato de trabalho em momento de tamanha incerteza social, epidemiológica e financeira, mormente pela circunstância de o empregado ter sido infectado, pelo COVID-19, em plena vigência do contrato de trabalho).

Entendo que, em respeito ao disposto no art. 223-G da CLT², a indenização por danos morais deve ser proporcional aos seguintes requisitos legais:

- a) natureza do bem jurídico (saúde física = grave);
- b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação (no momento do pico da

pandemia = gravíssimo);

c) a possibilidade de superação física e psicológica (no momento da pandemia = grave);

d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão (terminação contratual e não antecipação do plano de saúde = moderada);

e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa (presumidamente leve);

f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral (contrato de prazo determinado, sem observância das peculiaridades do caso = leve);

g) grau de dolo e culpa (contrato de prazo determinado, sem a prorrogação legal = leve);

h) ocorrência de retratação espontânea (não houve = moderada);

i) esforço efetivo para minimizar a ofensa (nenhum, no momento do pico da pandemia = gravíssimo);

j) o perdão, tácito ou expresso (não houve = moderada);

k) a situação social e econômica das partes envolvidas (contrato de trabalho = moderada);

l) o grau de publicidade da ofensa (não houve = leve).

Adotando-se o coeficiente multiplicador de 1 a 4 (leve a gravíssimo), a média ponderada, neste caso, atingiu 2,167.

Entendo que o valor básico indenizatório (dispensa discriminatória em decorrência de contágio da COVID-19) deve ser de R\$5.000,00, multiplicado por 2,167.

Por esses motivos, JULGO PARCIALMENTE o pedido de indenização por danos morais e condeno a reclamada a pagar ao reclamante a quantia líquida de **R\$ 10.833,33**.

²Entendo, porém, inconstitucional a tarifação presente nos §§ 1º, 2º e 3º da CLT, pois a medida indenizatória jamais pode ter como parâmetro a remuneração paga ao trabalhador.

II.2. Dos honorários advocatícios

O legislador ordinário, na redação do art. 791-A, da CLT, expressa e indubitavelmente instituiu o amplo direito de os nobres advogados, essenciais e indispensáveis à administração da Justiça (art. 133 da Constituição Federal), receberem pelo seu trabalho, repetindo a previsão do art. 85, §14, do CPC.

Assim, fixo em 10% sobre o valor da condenação os honorários sucumbenciais em favor do(s) patrono(s) da parte demandante, na quantia líquida de **R\$1.083,33**.

Não há falar em sucumbência recíproca (Súmula 326 do STJ).

II.3. Parâmetros da condenação

II.3.1. Da Justiça Gratuita

Defiro o pedido da reclamante de Justiça Gratuita, porque preenchidos os requisitos do art. 4ª da Lei nº 1.060/50 e do art. 790, §3º, da CLT, destacando que não há comprovação de o reclamante possuir renda regular e atual superior a 40% do limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

II.3.2. Das contribuições fiscais e previdenciárias

Nos termos do art. 832, § 6º, da CLT, a verba deferida possui natureza indenizatória, sem incidência de encargos previdenciários ou fiscais.

II.3.3. Dos Juros e da correção monetária

A atualização monetária deve ocorrer a partir do vencimento da obrigação e, em sede trabalhista, tal momento se dá no mês subsequente ao da prestação dos serviços, segundo a exegese do art. 459, parágrafo único da CLT e Súmula 381 do TST.

Ressalta-se, ademais, conforme entendimento pacificado pelo E. TRT 11º Região, em sede de julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 000009169.2017.5.11.0000, a atualização dos créditos trabalhistas deve ser realizada mediante a aplicação da Taxa Referencial Diária (TRD) aos créditos trabalhistas efetuados até 24 de março de 2015 e o Índice de Preços ao Consumidor Amplo e Especial (IPCA-E²) a partir de 25 de março de 2015.

Observe-se, ainda, a incidência de juros, em consonância com a Lei nº 8.177/91, art. 883 da CLT e Súmulas 200 e 211 do TST, a partir do ajuizamento, no importe de 1% ao mês, sob a forma simples.

²No trânsito em julgado, observe-se a decisão de mérito da ADC 58.

III - CONCLUSÃO

Por todo o exposto,

Nesta reclamação ajuizada por _____ em
desfavor de _____, decido JULGAR PARCIALMENTE
PROCEDENTE o pedido, a fim de condenar a reclamada a pagar ao reclamante a quantia
líquida de R\$ 10.833,33, a título de indenização por danos morais.

Honorários sucumbenciais.

Juros e correção monetária.

Concedida à parte Reclamante a Gratuidade da Justiça (art. 790, § 3º, da CLT).

TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Valor da condenação fixado em R\$ 10.833,33. Custas, pela reclamada, no valor
de **R\$216,67**.

Notifiquem-se as partes.

MANAUS/AM, 28 de setembro de 2020.

JOSE ANTONIO CORREA FRANCISCO
Juiz(a) do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: JOSE ANTONIO CORREA FRANCISCO - Juntado em: 28/09/2020 22:21:07 - 60ce08b

<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/20092819292605900000019883802?instancia=1>

Número do processo: 0000514-85.2020.5.11.0012

Número do documento: 20092819292605900000019883802