



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Exmo. Dr. Juiz Titular da MM. Vara do Trabalho a quem esta for distribuída

Cândido da Silva, empregado da construção civil, assistido de seu sindicato profissional, ajuizou reclamação trabalhista em face de Construtora ABC Ltda, em petição inicial protocolizada em 03.05.2015, deduzida nos seguintes termos:

Que foi admitido pela reclamada nesta cidade de Belém em 20.01.2009 como auxiliar de serviços gerais, sendo promovido em 22.11.2010 para o cargo de auxiliar de almoxarifado, e demitido sem justa causa em 14.11.2014, com aviso prévio trabalhado. Destacou que durante o pacto laboral a reclamada deixou de conceder diversos direitos trabalhistas, vindo, ao final, demiti-lo enquanto se encontrava doente, o que impediria sua demissão, assim como pelo fato de ser dirigente sindical.

De início, asseverou que já trabalhara antes para a reclamada, na mesma função, de 15.07.2007 a 15.05.2008, sem que sua CTPS tenha sido anotada e sem ter recebido o FGTS + 40% do período, assim como a reclamada não considerou esse lapso para pagamento do triênio previsto em norma coletiva que assegura aos integrantes da categoria o pagamento de 1% sobre o salário base a cada três anos trabalhados, eis que só o remunerava com um triênio, enquanto que o correto seriam dois.

Relatou que a convenção coletiva em vigor para o período de 01.02.2009 a 31.01.2010 estabeleceu um aumento salarial para sua categoria de 8,5% (oito e meio por cento) que jamais foi observado pela



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

reclamada, eis que nesse exercício reajustou o salário de seus empregados, inclusive o seu, em apenas 4,5% (quatro e meio por cento), sendo credor, portanto, da reclamada, de diferenças salariais no percentual de 4,00% (quatro por cento), assim como de suas repercussões.

Argumentou que a reclamada também não concedia a seus empregados o intervalo intrajornada integral previsto em lei, pois deveria fazê-lo no horário das 12.00h às 13.00h, porém, permanecia por 30 minutos ou mais na fila para receber a alimentação, o que o impossibilitava fruir integralmente o descanso. Da mesma forma, também não remunerava as horas extras trabalhadas em dois sábados por mês, eis que era obrigado a comparecer no canteiro de obras para organizar o almoxarifado, o que fazia das 08.00h às 12.00h.

Informou que trabalhou em diversas obras da reclamada, nas quais sempre foi conhecido como “Beleza”.

Esclareceu que a partir de 2011 começou a apresentar manchas e bolhas em sua pele, cujo diagnóstico inicial e apurado em biópsia foi de dermatite seborreica, concluindo-se posteriormente e ao final de exames solicitados por seu médico que é portador do vírus HIV.

Em janeiro de 2014 foi afastado do trabalho por quinze dias, sendo encaminhado ao INSS para gozo de benefício previdenciário por incapacidade laboral, eis que do laudo médico constava que o afastamento do ambiente de trabalho seria necessário para tratamento dos problemas dermatológicos, haja vista que trabalhava em contacto com poeiras e cimento. Permaneceu afastado, em gozo de benefício previdenciário da espécie 31, até junho de 2014 e, ao retornar, foi-lhe concedido um período de férias e, após o seu retorno, após alguns dias de trabalho, recebeu a comunicação de dispensa sem justa causa, que inicialmente se recusou a assinar sob a alegação de que não poderia ser demitido por exercer cargo de direção sindical.

Informou que, por desconfiar de que sua demissão deu-se por estar doente, já que é portador do vírus HIV, instou o técnico em segurança do trabalho sobre sua demissão, alegando que, além de ser dirigente sindical, também estava doente e que por isto não poderia ser demitido.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Dias depois, o técnico em segurança do trabalho informou-o de que nada poderia ser feito, haja vista que o INSS considerou-o apto ao trabalho e porque sua demissão deu-se por necessidade de reduzir custos, haja vista a conclusão de duas obras. O reclamante insistiu no argumento de que era dirigente sindical, sendo orientado a procurar seu sindicato para regularizar sua situação.

Diante da atuação da reclamada, asseverou que foi vítima de assédio moral, eis que tem certeza de que foi demitido porque se encontrava em tratamento médico em razão de ser portador do vírus HIV, assim como também pelo fato de que durante o pacto laboral sempre foi chamado pelo apelido de “Beleza”, inclusive pelo seu encarregado, isto em razão de sua orientação sexual.

Diante do que expendeu, postulou a condenação da reclamada às seguintes parcelas:

1- Anotação e baixa de sua CTPS quanto ao primeiro pacto e o respectivo recolhimento da contribuição previdenciária;

2- FGTS + 40% do primeiro período contratual;

3- Diferença de triênio;

4- Diferenças salariais e seus reflexos em FGTS, em repouso semanal remunerado, em férias de todo o pacto acrescidas de 1/3, em horas extras, e em 13º salários;

5- Intervalo intrajornada e horas extras, ambos com reflexos em FGTS + 40%, em férias + 1/3, em 13º salários, em repouso semanal remunerado;

6- Reintegração ao emprego com o pagamento de todos os direitos vencidos e vincendos, no mesmo cargo de auxiliar de almoxarifado que desempenhava;

7- Indenização por danos morais no importe de R\$-500.000,00 (quinhentos mil reais) por ter sido vítima de assédio moral em razão de sua demissão irregular e pelo apelido que lhe era impingido no ambiente de



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

trabalho, sem que a reclamada tenha impedido esse tratamento discriminatório;

8- Requereu a concessão de tutela antecipada *inaudita altera pars*, objetivando sua imediata reintegração ao emprego;

9- Honorários advocatícios no percentual de 20%, de acordo com o artigo 20, do CPC.

Requereu a notificação da reclamada para, querendo, responder aos termos da ação, sob pena de confissão quanto à matéria de fato decorrente da revelia.

Protestou pela produção de todas as provas admitidas em Direito, especialmente pelo depoimento de representante da reclamada.

Atribuiu à causa o valor de R\$-600.000,00.

Com a inicial, o reclamante juntou os seguintes documentos:

1- Cópia de sua CTPS com registros do contrato de trabalho com datas de admissão e demissão informadas na inicial, no cargo de auxiliar de serviços gerais, remuneração equivalente ao salário mínimo;

2- Atestados médicos de afastamento do serviço, em datas diversas, cujo CID correspondia à dermatite não especificada;

3- Laudo médico datado de abril de 2014, contendo diagnóstico de CID correspondente ao vírus HIV, encaminhando o reclamante para uma unidade de saúde de seu bairro para tratamento;

4- Correspondência do seu sindicato profissional indicando que fora eleito membro do Conselho Fiscal;

5- Credencial outorgada ao seu sindicato para que lhe preste assistência e procuração passada ao advogado credenciado do sindicato para atuar na defesa de seus interesses na esfera judicial.

O pedido para concessão da tutela antecipada foi deferido nos



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

seguintes termos:

“Considerando o exposto na petição inicial e que o reclamante juntou aos autos correspondência de seu sindicato profissional, assim como laudo médico em que consta diagnóstico de ser portador de vírus HIV, estão demonstrados o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, razão pela qual defiro a tutela antecipada pretendida e determino a imediata reintegração do reclamante, no mesmo cargo de auxiliar de almoxarifado, com vantagens vencidas e vincendas, sob pena do pagamento de multa diária de R\$-10.000,00 em caso de descumprimento da ordem judicial”.

Antes da data designada para audiência de instrução e julgamento, o reclamante peticionou informando que a reclamada não cumpriu integralmente com a determinação judicial, pois não considerou o cargo de auxiliar de almoxarifado.

Houve determinação judicial para que o executante de mandados diligenciasse no sentido de verificar a informação dada pelo autor quanto ao não cumprimento da tutela antecipada deferida.

Assim consta da certidão do executante de mandados:

*“Certifico e dou fé que em cumprimento ao Mandado de Diligência nº xyz, dirigi-me a ....., canteiro de obra da reclamada, sendo aí, o encarregado da obra, Sr. Fulano de Tal, informou-me que o reclamante foi deslocado para outra obra situada no endereço X, nesta cidade, informando que faz 05 (cinco) dias que não comparece no canteiro de obra e que o mesmo está ocupando a função de auxiliar de serviços gerais.”*

Ao defender-se, a reclamada sustentou, de início, a existência de inépcia da inicial, eis que o reclamante não indicou o montante de intervalos intrajornada e nem das horas extras pretendidos, o que inviabilizaria a defesa. Na sequência, a ocorrência de prescrição total quanto aos pedidos relacionados ao suposto primeiro contrato de trabalho e de diferença salarial, já que as alegadas lesões teriam ocorrido há mais de cinco anos do ajuizamento da ação. Pugnou pela extinção do processo quanto a essas parcelas e seus consectários.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Quanto ao mérito, sustentou a total improcedência da ação.

De início, alegou que realmente o reclamante prestou-lhe serviços eventuais no período indicado na inicial como de existência de um suposto primeiro pacto, porém, isto ocorreu sem vínculo empregatício, ante a eventualidade e ausência de subordinação.

Reconheceu como verdadeiras as datas de admissão e demissão informadas na inicial, contrariando, porém, a afirmação de que o reclamante fora promovido ao cargo de auxiliar de almoxarifado, eis que esse cargo inexistente em sua estrutura organizacional e que ele sempre foi auxiliar de serviços gerais.

Em seguida, impugnou a ocorrência de prática de assédio moral.

Esclareceu que o reclamante era conhecido como “Beleza” e que o uso de apelidos é prática comum no ramo da construção civil, que não pode ser considerada como de assédio moral.

Quanto à demissão, deu-se em razão de necessidade de redução de seu quadro de pessoal ante a entrega de duas obras, impondo a diminuição do número de empregados, rotina em seu tipo de atividade. Alegou que ao demitir o reclamante usou de seu direito potestativo e que nunca soube que ele era portador do vírus HIV, fato que só veio ao seu conhecimento com o ajuizamento desta ação.

Ademais, argumentou, tal doença não possui nexos etiológico com o trabalho, destacando que o reclamante jamais gozou benefício previdenciário de natureza acidentária e, por isto, não gozaria de nenhuma estabilidade no emprego capaz de ensejar sua reintegração.

Quanto ao intervalo intrajornada, o próprio reclamante reconheceu a existência de uma hora para almoço, o que leva à improcedência do pedido.

O mesmo aconteceria com as horas extras, eis que o horário de trabalho praticado na reclamada é aquele típico do ramo da construção civil, e que nunca houve labor aos sábados.



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

No que se refere aos honorários advocatícios, estes são indevidos na Justiça do Trabalho.

Por fim, asseverou que, em razão da matéria questionada na demanda, o ônus da prova pertencia integralmente ao reclamante, cabendo a ele, portanto, provar suas alegações.

Informou que já cumpriu com a tutela antecipada e reintegrou o reclamante no mesmo cargo que exercia anteriormente, tão logo tomou conhecimento da decisão.

Por fim, requereu que, em caso de eventual condenação, a reintegração fosse convertida em indenização, haja vista o encerramento de duas obras com a consequente dificuldade de reinserção do reclamante em seu quadro de pessoal.

Impugnou os documentos apresentados pelo autor e indicados nos itens 3 e 4 retro, ao argumento de que nunca lhes foram entregues, sendo de seu total desconhecimento.

A reclamada juntou os seguintes documentos:

1- Artigo extraído do sítio [www.seumedicoseguia.com](http://www.seumedicoseguia.com), com o seguinte conteúdo:

“A dermatite não especificada é uma doença crônica que causa inflamação da pele, levando ao aparecimento de lesões e coceira. 30% dos indivíduos com dermatite atópica têm asma ou rinite alérgica e 15% têm surtos de urticária. Há estudos que apontam 70% dos pacientes com antecedentes familiares de atopia (asma, rinite alérgica ou dermatite atópica).

Os indivíduo com dermatite atópica tem um aumento da reatividade cutânea frente a inúmeros estímulos e que fatores genéticos, imunológicos e não-imunológicos, contribuem para o aparecimento.

São considerados como principais desencadeantes: 1- Alimentos: leite, ovo, trigo, soja, amendoim, peixes e frutos do mar; 2- Fatores ambientais: ácaros, fungos, animais e polens; 3- Irritantes cutâneos:



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

lã, sabão, detergentes, amaciantes de tecido, solventes e suor; 4- Infecções: vírus e bactérias; 5- Fatores emocionais.

Seu tratamento, além de medicamentoso, consiste em afastar o indivíduo do contacto com os agentes desencadeantes”.

2- Extratos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, informados ao Ministério do Trabalho e Emprego relativos aos três últimos anos, com os seguintes dados: número de empregados: 2011 - 521; 2012 - 490; 2013 - 380.

DEPOIMENTO DO RECLAMANTE:

“que inicialmente foi afastado por problemas em sua pele, diagnosticado como dermatite seborreica ou não especificada; que ficou afastado por uns sete a oito meses; que depois retornou à empresa, isto em junho/2014, onde ficou trabalhando por uns quinze dias, até que lhe foi concedido gozo de férias; que após retornar das férias ainda trabalhou por mais uns dois ou três meses e recebeu o aviso prévio; que durante todo esse período continuou fazendo tratamento na unidade de saúde de seu bairro; que isto era do conhecimento da empresa; que durante esse tempo na empresa não sofreu nenhum tipo de agressão, mas ouviu muitos comentários a seu respeito e os funcionários ficavam especulando para saber o motivo de seu afastamento do serviço, todos querendo confirmar se estava com HIV, inclusive comentavam que esteve em hospital especializado em estado grave; que nunca contou a ninguém que tinha HIV; que o encarregado da obra do Edifício Z chamou-o em sua sala e perguntou-lhe o motivo de seu afastamento, tendo respondido que esteve com anemia profunda; que assim respondeu porque não queria falar do seu estado de saúde real, mas o encarregado insistiu para saber se era HIV ou não; que respondeu negativamente, porém questionou o encarregado “e se fosse, o que você faria?”; que o encarregado nada respondeu e ficou meio constrangido; que o encarregado insistiu, pois teria ouvido comentário de que estava com HIV; que respondeu que não e que seu problema de pele decorria da anemia profunda e, de acordo com seu médico, precisava de repouso, boa alimentação, medicação e se afastar do ambiente da obra para tratar a pele; que acredita que foi afastado do Edifício Z em razão de seu problema de saúde, tendo, inclusive, já no seu segundo retorno, sido transferido para o Edifício Y; que a obra do Edifício Y foi concluída



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

enquanto esteve afastado em gozo de benefício previdenciário; que quando foi chamado para receber o aviso, na verdade percebeu que, apesar de terem dito que era por redução do quadro, isso não era verdade, pois foi o único a ser chamado; que na ocasião o reclamante informou que era do sindicato e lhe disseram para pegar um documento que comprovasse isto; que quando retornou com o documento, ainda assim foi demitido; que na ocasião da dispensa, o reclamante nada comentou sobre seu estado de saúde; que o único comentário que fez foi o de que estava apto para o serviço, porém, com limitações; que tomou conhecimento que estava com HIV em abril de 2014 e que não comunicou pessoalmente a ninguém da empresa; que inclusive ficou impossibilitado de sair de casa devido as manchas que tinha na sua pele, tanto que foi o pessoal do sindicato que ficou encarregado de levar o atestado até a empresa; que no atestado constava a doença através do CID; que sempre foi chamado de Beleza na reclamada e acreditava que fosse porque antes trabalhava na Casa Beleza, porém, passou a desconfiar que fosse em decorrência de sua opção sexual; que passou a pensar desse jeito depois de sua demissão; que sempre foi ajudante; que a partir de certo momento passou a trabalhar no almoxarifado, ajudando em todas as atividades, como entregar material, limpar, lavar banheiro, etc...”.

DEPOIMENTO DO PREPOSTO DA RECLAMADA:

“que é encarregado do Departamento de Pessoal; que o reclamante esteve algumas vezes afastado do trabalho por apresentar problemas em sua pele; que não tem conhecimento se alguma vez o seu encarregado o questionou de seu problema de saúde, muito menos quanto ao HIV, já que nunca ouviu nenhum comentário a esse respeito na reclamada; que o reclamante sempre foi auxiliar de serviços gerais e ultimamente tralhava no almoxarifado na mesma função, auxiliando em atividades gerais; que o reclamante sempre foi conhecido como “Beleza” porque antes tinha trabalhado para a Casa Beleza; que a demissão do reclamante deu-se por necessidade de redução do quadro em razão do encerramento de duas obras; que na ocasião em que o reclamante foi demitido o mesmo aconteceu com mais três empregados”.

Depoimento da única testemunha arrolada pelo reclamante:

“que trabalhava na mesma obra do reclamante; que o



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

reclamante nunca contou para ninguém que tinha AIDS, porém, alguns colegas desconfiavam; que foi demitido junto com o reclamante; que o reclamante era auxiliar e fazia todo tipo de serviço de ajudante; que não sabe se o reclamante trabalhava aos sábados e que o depoente não o fazia; que ele trabalhava no almoxarifado; que ouviu falar que o reclamante era do sindicato; que cumpriram o aviso prévio trabalhando”.

Depoimento da única testemunha arrolada pela reclamada:

“...que quando há uma entrega de obra, há uma baixa no número de funcionários, em média de 20 pessoas; que no caso específico do reclamante, foi o depoente quem fez o aviso prévio; que lembra o depoente que foram três demissões no mesmo dia; que o reclamante informou ao depoente que era do sindicato; que na ocasião o reclamante disse que ia procurar seus direitos e não assinou o aviso prévio; que o depoente não tinha conhecimento se o reclamante era do sindicato mas apenas concordou; que o reclamante nunca disse ao depoente que era doente; que não havia tratamento diferenciado para com o reclamante; que não sabe se o reclamante é portador de alguma doença.”

Encerrada a instrução processual.

Em razões finais, o reclamante pediu a procedência da ação requerendo que, em caso de eventual reconhecimento de ocorrência de prescrição, seja observado o prazo de trinta anos para o FGTS, assim como das férias, pois nenhuma delas foi alcançada pela prescrição.

A reclamada pediu a improcedência da ação, ressaltando que o reclamante não se desincumbiu de seu ônus de provar as práticas de assédio apontadas na inicial. Requereu, ainda, a aplicação da prescrição onde mais couber.

As duas propostas de conciliação foram recusadas.

É o relatório.