Um hospital de Minas Gerais terá que pagar indenização por danos morais ao porteiro que foi excluído da vacinação contra a Covid-19 realizada para os profissionais da entidade. O profissional alegou que a atitude da entidade foi discriminatória, causando abalo psicológico, “principalmente pela insegurança gerada diante da falta de imunização contra a doença”.

Inconformado com a decisão, ele ajuizou ação trabalhista contra o hospital. A demanda foi julgada pelo juiz Anselmo Bosco dos Santos, da 1ª Vara do Trabalho do Divinópolis, que reconheceu a ilegalidade praticada pelo empregador.

Em sua defesa, o hospital alegou que não havia doses suficientes para todos os empregados, tendo sido priorizada a vacinação daqueles que estavam formalmente vinculados à linha de frente e aos pertencentes ao grupo de risco. Porém, lista juntada aos autos mostrou que foram vacinados profissionais ocupantes de diversos cargos, inclusive empregado que, assim como o autor da ação, ocupava o cargo de porteiro.

“Ora, nesse contexto, ou o argumento de que foram priorizados os que estavam na linha de frente não procede, ou todos os profissionais vacinados estavam vinculados à linha de frente, não havendo motivo para a exclusão do reclamante. E não é crível que todos os profissionais listados integravam o grupo de risco”, ressaltou o julgador.

Segundo o juiz, o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19, ao dispor acerca dos grupos prioritários, estabelece que são considerados trabalhadores dos serviços de saúde “todos aqueles que atuam em espaços e estabelecimentos de assistência e vigilância à saúde (...). E que a categoria compreende tanto os profissionais da saúde (...) quanto os trabalhadores de apoio”.

Para o magistrado, não socorre o hospital a alegação de que o porteiro estava afastado e de folga nos dias em que houve vacinação. Isso porque a referida listagem aponta que várias pessoas receberam a vacina durante os dias em que o porteiro já havia retornado de sua licença médica e, portanto, não estava de folga nem afastado. A vacinação começou no dia 19/1/2021 e o término da licença médica do porteiro foi em 20/1/2021. “Todavia, a relação de empregados vacinados indica ter ocorrido aplicação da primeira dose nos dias 21, 22, 26 e 29 de janeiro, e nos dias 2 e 4 de fevereiro, não sendo crível que, em todos eles, o reclamante estivesse de folga”, ponderou.

Considerando o atual cenário em relação à pandemia mundial pelo novo coronavírus, o julgador ressaltou que o profissional que precisa estar presencialmente no local de trabalho já experimenta a insegurança natural pela maior exposição ao vírus. “Sensação essa que se agrava quando se trata de trabalhadores dos serviços de saúde”, pontuou.

Desse modo, segundo o juiz, o não fornecimento da vacina ao porteiro gerou não somente riscos à saúde física, mas também o comprometimento do seu aspecto emocional, especialmente quando a maioria dos trabalhadores havia sido imunizada. “Tal omissão, sem justificativa plausível por parte da empregadora, tem aptidão para gerar ofensa aos atributos da personalidade, de modo a ensejar a compensação por danos morais”, concluiu.

De acordo com a sentença, o essencial, nesse caso, é o fato de que cabe ao empregador propiciar condições hígidas e seguras no local de trabalho. “A empregadora se omitiu em averiguar, no contexto, a vacinação de seus empregados, conduta minimamente exigível, haja vista tratar-se de local de trabalho com maior susceptibilidade de contágio”, ressaltou o magistrado.

Por outro lado, o juiz considerou que a omissão do hospital não teve a repercussão que o autor atribuiu na petição inicial. “Isso porque o acesso à vacinação não depende do empregador e, ainda que fosse, o autor vacinado no primeiro dia disponível, 19/1/2021, só se poderia esperar o mínimo de eficácia ao menos 15 dias após a segunda dose que, pelo cenário demonstrado, seria aplicada por volta do dia 4/2/2021, portanto, um dia antes do encerramento do contrato”.

Portanto, no entendimento do juiz, mesmo vacinado, o trabalhador estava submetido a praticamente o mesmo nível de exposição. “Dessa forma não se pode afirmar que a conduta patronal implicou incremento da potencialidade de contágio, a ponto de exigir tão aquilatada reparação”.

Desse modo, foi deferida a indenização por danos morais no importe de R$ 3 mil, levando em conta a repercussão social do evento danoso, o grau de culpabilidade, as condições socioeconômicas das partes, bem como o caráter lenitivo e, sobretudo, educativo da medida, não servindo de motivo de enriquecimento para um e de empobrecimento para outro. As partes firmaram acordo no valor de R$ 4.137,12, que foi homologado pelo juiz. O processo foi arquivado após o cumprimento do acordo.

Processo

PJe: 0010451-69.2021.5.03.0057

Acesse o processo do PJe digitando o número acima .

Fonte: TRT3, em 18.08.2021