

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 22, de 30.03.2023.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

### Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira  
[cmadureira@tortoromr.com.br](mailto:cmadureira@tortoromr.com.br)

Nestor Saragiotto  
[nsaragiotto@tortoromr.com.br](mailto:nsaragiotto@tortoromr.com.br)

Rodrigo de Souza Macedo  
[rmacedo@tortoromr.com.br](mailto:rmacedo@tortoromr.com.br)

Contato  
[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

só ocorreu durante o aviso-prévio, e, segundo o colegiado, não há registro de que a empresa tivesse ciência do fato antes da dispensa.

### Diagnóstico

O profissional, que elaborava escalas de trabalho na Gol, foi dispensado em 1.6.2011, com homologação em 28.6.2011. Na ação, ele contou que, em 12/5, foi detectado um nódulo na tireoide e teve de fazer uma punção. O resultado desse procedimento saiu em 16.6.2023, atestando o câncer.

### Aviso-prévio

O juízo de primeiro grau condenou a Gol a reintegrar o empregado, por entender que a empresa sabia das alterações em seus exames clínicos e, também, por considerar que o aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os fins.

### Formalização

A sentença, porém, foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao constatar que, ao ser dispensado, o trabalhador ainda não havia sido diagnosticado com a doença. Quando isso ocorreu, o ato já havia sido formalizado, ainda que a

## 1. Relações Trabalhistas

**Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**

**Diagnóstico de câncer durante aviso-prévio afasta discriminação como causa da dispensa**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um aeroviário paulista que alegava que sua dispensa pela Gol Linhas Aéreas S.A. fora discriminatória, por ter sido diagnosticado com câncer de tireoide. A confirmação do diagnóstico

rescisão não tivesse sido homologada. Além disso, considerou que o câncer de tireoide não provoca estigma ou preconceito.

Na avaliação do TRT, a condição do empregado no momento da rescisão contratual não interferiu na decisão relativa à dispensa e, por isso, não teria ocorrido discriminação. O fato de a empresa saber das alterações em seus exames clínicos, por si só, não teria o poder de reformular esse entendimento.

#### **Desconhecimento**

O relator do recurso de revista do escalador, ministro Hugo Scheuermann, explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST (Súmula 443), presume-se como discriminatória a dispensa de empregado com doença grave – entre elas o câncer. “O que se visa é proibir a dispensa discriminatória, e não conferir garantia de emprego a quem estiver acometido de doença grave que cause estigma”, assinalou. “Com isso, a eventual circunstância de a doença vir a ser conhecida depois da dispensa não permite presumir que o ato em si tenha sido discriminatório”.

A decisão foi unânime.

**Processo nº RR-1681-41.2013.5.02.0075.**

**TST em 28.02.2023.**

**Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)**

**Utilização de sistema de busca patrimonial Simba requer indícios de fraude por parte do devedor**

A 11ª Turma do TRT da 2ª Região negou a trabalhador direito a consulta de patrimônio de empregador no Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias (Simba). Para o juízo, o uso do recurso depende de indícios de fraude, com comprovação da necessidade de quebra de sigilo, o que não ocorreu no caso. Com isso, manteve a decisão de 1º grau.

No recurso, o empregado alega que outras buscas realizadas não encontraram bens de propriedade do devedor. Os magistrados de 2º grau salientam, entretanto, que a ausência de bens para satisfazer o crédito, por si só, não autoriza a pesquisa perante o Simba. Nesse sentido, citam jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

“A utilização da supramencionada ferramenta deve ser precedida da comprovação da necessidade de quebra do sigilo bancário, não se tratando, pois, de mero instrumento de pesquisa patrimonial do executado”, afirma a juíza convocada relatora do acórdão Karen Cristine Nomura.

Segundo ela, “o exequente sequer indicou a prática de eventual ato ilícito por parte da executada capaz de autorizar a quebra de seu sigilo bancário”. Ressalta, por fim, que é opcional aos magistrados usar a ferramenta eletrônica, não competindo ao juízo de 2º grau obrigar o juízo de origem a utilizá-la.

**Processo nº 0029500-85.2004.5.02.0036.**

**TRT 2ª Região em 06.2.2023.**

**Existência de sócio em comum, por si só, não caracteriza grupo econômico**

A Justiça do Trabalho da 2ª Região reverteu decisão de 1º grau e excluiu do polo passivo da execução um grupo de empresas da indústria do ramo de plástico. O grupo provou que o único vínculo com as companhias processadas originalmente era a existência de um sócio comum, o qual havia deixado o quadro societário das executadas em 2017.

Para tomar a decisão, os magistrados da 16ª Turma do TRT-2 levaram em conta documentos apresentados às juntas comerciais dos estados de cada companhia e a não caracterização de identidade de comando entre os dois grupos pelas provas presentes nos autos.

O exequente apresentou contratos firmados entre os dois conglomerados, assim como pagamentos em favor uma das outras, mas não foram

aceitos como indicativo de direção conjunta. Além disso, demonstrou que o sócio em comum tinha um endereço eletrônico com domínio da executada, o que, segundo a desembargadora-relatora Regina Duarte, revela apenas que ele já compôs o quadro societário da executada, sem que isso caracterize o grupo econômico.

“Vale lembrar que a Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST já decidiu, em sua composição plenária, por nove votos a quatro, que a mera existência de sócio em comum não configura grupo econômico”, afirmou a magistrada. [Clique aqui](#) para conferir essa decisão do TST.

**Processo nº 1000314-62.2020.5.02.0319.**

**TRT 2ª Região em 13.2.2023.**

### Justiça do Trabalho afasta discriminação em dispensa de empregada que sofria de diabetes e depressão

Os julgadores da Quarta Turma do TRT-MG descartaram a existência de dispensa discriminatória no caso de uma ex-empregada acometida de diabetes e depressão. Não houve prova de que as doenças tenham sido as causas do rompimento contratual.

A trabalhadora insistia na alegação de que foi vítima de dispensa discriminatória, em razão de ter sido acometida de doenças no curso do contrato de trabalho, logo após o retorno de licença médica. Mas foi acolhido o entendimento do relator, desembargador Paulo Chaves Correa Filho, que negou provimento ao recurso da trabalhadora, para manter sentença oriunda do juízo da 6ª Vara do Trabalho de Betim, que já havia negado os pedidos de nulidade da dispensa, reintegração no emprego, pagamento em dobro das parcelas eventualmente devidas e ainda de indenização por danos morais.

Conforme registrou o desembargador, nos termos da Súmula 443 do TST, "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Entretanto, pontuou que as doenças informadas, diabetes e depressão, não são consideradas capazes de suscitar estigma ou preconceito, de forma a fazer presumir o caráter discriminatório da dispensa.

Segundo o apurado, apesar de a trabalhadora ter sido dispensada logo após retornar de afastamento médico, ela não chegou a ser afastada pelo órgão previdenciário e, dessa forma, não era detentora de estabilidade no emprego. Para o relator, as circunstâncias constatadas autorizam concluir que a dispensa não foi nula, ou mesmo discriminatória, razão pela qual também não é devida a reintegração ao emprego pretendida pela trabalhadora. Além disso, o fato de a empregada ter sido considerada apta ao trabalho no exame médico demissional contribuiu para o reconhecimento da legalidade da dispensa.

Sobre o pedido de indenização por danos morais, o desembargador concluiu pela inexistência de prova do caráter discriminatório da dispensa, ou seja, de que a doença teria sido a causa da rescisão contratual, o que afasta os prejuízos morais e, consequentemente, o direito perseguido. A ex-empregada chegou a afirmar que a empregadora lhe impedia de fazer pausas no serviço para fazer o tratamento diário, conforme prescrição médica. Mas, na visão do relator, essas alegações também não foram

comprovadas. Após a homologação de um acordo entre a trabalhadora e a empresa, o processo foi arquivado definitivamente.

**TRT 3ª Região em 14.2.2023.**

**Testemunha que mentiu no depoimento é condenada a pagar R\$ 2 mil**

Uma testemunha ouvida em um processo a convite do trabalhador foi condenada a pagar multa no valor de R\$ 2 mil por litigância de má-fé. Ao prestar depoimento, o homem, colega de trabalho do empregado, negou que havia relação de amizade entre eles.

No entanto, imagens juntadas pela empresa demonstram um relacionamento de amizade íntima, que extrapola a mera convivência social e profissional, como declarado em audiência. De acordo com a sentença proferida na 8ª Vara do Trabalho de Guarulhos-SP pelo juiz Eduardo Santoro Stocco, essa condição “torna a testemunha inapta a prestar declarações desinteressadas, revelando-se, com isso, sua suspeição”.

Para aplicar a penalidade, o magistrado levou em consideração que, ao mentir, o homem aceitou expressamente o “ônus do compromisso e da possibilidade de imputação de crime de falso testemunho, além da multa por litigância de má-fé, dos quais fora advertido expressamente”. O julgador pontuou que a conduta foi

“temerária e debochada perante o Poder Judiciário”. Ele determinou ainda a expedição de ofício à Polícia Federal para apuração do crime de falso testemunho, previsto no Código Penal Brasileiro.

**TRT 2ª Região em 15.2.2023.**

**1ª Turma do TRT-4 não reconhece despedida discriminatória em caso de empregada de frigorífico que sofre de síndrome do manguito rotador**

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região não reconheceu a despedida discriminatória de uma operadora de produção de frigorífico que sofre de síndrome do manguito rotador, degeneração que causa perda de força e mobilidade no ombro. Os desembargadores mantiveram a decisão do juiz Evandro Luís Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo.

O contrato de trabalho esteve vigente entre março de 2016 e abril de 2022.

A última função ocupada foi no setor de desossa de frangos. A atividade, de acordo com o narrado pela operadora, exigia a desossa de aproximadamente 15 sobrecoxas por minuto, o que demandava cerca de 100 movimentos repetitivos nesse tempo.

Durante o vínculo, foram comprovadas doenças ocupacionais em uma ação judicial anterior: a doença do ombro e a síndrome do túnel do carpo no punho direito.

O retorno ao trabalho, com redução da capacidade laboral em 16%, foi condicionado à readaptação, com mudança para um setor no qual ela não realizasse movimentos repetitivos.

Segundo a trabalhadora, não houve readaptação e isso agravou o quadro, tendo havido a indicação para procedimento cirúrgico. Conforme ela alegou, a despedida aconteceu quando a empresa teve ciência do retorno dos problemas de saúde. Ao receber o aviso prévio, o plano de saúde também foi encerrado. A trabalhadora sustentou que a despedida foi discriminatória e buscou a reintegração ao trabalho ou, sucessivamente, o reconhecimento de estabilidade provisória em razão da doença.

Para o juiz Evandro, não sendo a autora portadora de doença estigmatizante, era seu ônus comprovar que a dispensa se deu em decorrência de alguma discriminação por parte do empregador, uma vez que a empregadora a dispensou sem justa causa.

“Não foi comprovada qualquer discriminação por parte da reclamada.

O ato da reclamada em despedir e contratar sem qualquer motivo está dentro do seu poder diretivo e a forma de dispensa do empregado sequer necessita justificativa”, afirmou o magistrado.

A trabalhadora recorreu ao Tribunal para reformar a decisão, mas não obteve êxito. Não foi comprovada a discriminação e, tampouco, o caso se enquadra nas hipóteses de estabilidade provisória por doença ocupacional. Não houve recebimento de auxílio-doença acidentário ou afastamento do trabalho superior a 15 dias, não sendo atendidos os requisitos da Lei 8.213 de 91.

O relator do acórdão, juiz convocado Edson Pecis Lerrer, destacou que não se tratando de doença que, por si só, cause discriminação e estigma, a situação não se enquadra na previsão da Súmula 443 do TST (presunção discriminatória com inversão do ônus da prova). “Cai sob a autora, então, o ônus de comprovar a efetiva discriminação. Ao contrário do que ela sustenta, resta comprovado nos autos, que a reclamada não a despediu sumariamente, ao saber que estava doente. A despedida se deu em abril de 2022, enquanto a reclamada tomou conhecimento da situação em fevereiro de 2020, mais de dois anos antes”, ressaltou o juiz.

A Lei nº 9.029 de 95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de deficiência, reabilitação profissional, idade ou outros.

Também participaram do julgamento a desembargadora Rosane Serafini Casa Nova e o desembargador Fabiano Holz Beserra. A autora da ação apresentou recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**TRT 4ª Região em 24.2.2023.**

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501