



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - ROT-0011157-55.2021.5.18.0018

RELATOR(A) : DESEMBARGADOR(A) KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE

RECORRENTE(S) : \_\_\_\_\_

ADVOGADO(S) : GIOVANNA GABRIELA FREIRE SEABRA

RECORRIDO(S) : \_\_\_\_\_

ADVOGADO(S) : FERNANDO AUGUSTO CORREIA CARDOSO FILHO

ORIGEM : 18ª VARA DE TRABALHO DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : CLEUZA GONÇALVES LOPES

## EMENTA

DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. OBESIDADE. ÔNUS DA PROVA. A obesidade, ainda que se trate de doença grave, não é considerada causadora de estigma ou preconceito apto a atrair a presunção de dispensa discriminatória prevista na Súmula 443 do TST. Assim, cabe ao reclamante comprovar que a dispensa ocorreu em razão do fator de discriminação injusto. Precedentes do TST.

## RELATÓRIO

A Exma. Juíza Cleuza Gonçalves Lopes, da Eg. 18ª Vara do Trabalho de GoiâniaGO, por meio da sentença de ID c2df329, julgou improcedentes os pedidos formulados por \_\_\_\_\_ em face de \_\_\_\_\_.

O reclamante interpôs recurso ordinário (ID 550805e).

A reclamada apresentou contrarrazões.

Não houve parecer do douto Ministério Público do Trabalho, por disposição regimental (Regimento Interno, art. 97, I).

É, em síntese, o relatório.

## **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Preenchidos os pressupostos processuais objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário do reclamante.

## **MÉRITO**

### **DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

O reclamante não se conforma com a r. sentença do Exmo. Juízo Singular que julgou improcedente o pedido de pagamento de indenização por dano moral em razão de suposta dispensa discriminatória.

Aduz que: "Caso houvesse o juízo por julgar necessário pela produção de prova pericial nesse sentido, evidente que poderia esta ter sua produção determinada de ofício, conforme inteligência do Art. 852-H, § 4º da CLT. O que não existiu. (...) resta incontestado o fato quanto a obesidade alegada, sobretudo tendo em vista que nem mesmo a recorrida impugnou tal fato."

Que: "no caso, trouxe o recorrente aos autos a testemunha Denise quem infelizmente teve por faltar com a verdade em seu depoimento quanto ao motivo do desligamento do obreiro; não teve acesso a qualquer documentação; não teve acesso aos demais funcionários da empresa.

Desta feita, pela justiça, pugnou o recorrente pela inversão do ônus da prova, o que sequer foi analisado em sentença, menos ainda, considerado quando do injusto indeferimento."

Que: "dos depoimentos colhidos em instrução processual restou demonstrado que o obreiro não chegou a trabalhar nas atividades para as quais foi contratado um dia sequer. Contudo, tal fato fora ignorado pela decisão atacada."

Que: "comunicado o obreiro da rescisão de seu contrato, este foi informado que a empresa recorrida não teria qualquer reclamação ou fato que desabonasse sua conduta profissional aduzindo que este somente havia sido desligado porque o maior tamanho de uniforme disponibilizado pela empresa não se adequaria ao obreiro, ou seja, o recorrente foi desligado por ser obeso."

Que: "do depoimento pessoal da preposta fica evidente que na "contratação" a recorrida gera expectativa ao empregado, sendo que o empregado pode não ser aprovado e ser demitido, sem trabalhar um dia sequer - o que aconteceu no caso narrado dos autos."

Por fim, que: "ressalta o recorrente que a recorrida ofereceu contestação nos autos de forma genérica, instou por indicar os pleitos e valores pugnados em sede exordial, no entanto, deixou impugnar expressamente os fatos e fundamentos apresentados em exordial."

Pois bem.

Diferentemente do alegado, a defesa apresentada não fora genérica, tendo rebatido os argumentos do reclamante, afirmando que a dispensa não foi discriminatória, nos seguintes trechos (ID cdee38e - págs. 3 e 7):

"Em verdade durante o processo seletivo, o autor jamais foi questionado por seu peso, foi aprovado e deu início aos cursos preparatórios, tudo com o competente registro em sua carteira de trabalho, com contrato de experiência de 45 dias prorrogáveis por mais 45 dias.

Contudo, durante a vigência do contrato de experiência, a ré resolveu por não dar continuidade, frente a mudanças realizadas na equipe de campo, onde o número de vagas tivera que ser reduzido.

(...) Por fim, conforme documentação em anexo, 21 funcionários, com o mesmo cargo do reclamante, foram demitidos, apenas no mês de agosto de 2021." (sublinhei)

Nesta situação, o ônus de comprovar que a dispensa se deu pelo motivo alegado é do reclamante, pois apesar de grave, a obesidade não é considerada doença que cause estigma ou preconceito para fins de alteração do ônus da prova (Súmula 443 do TST). Neste sentido:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. OBESIDADE. ESTIGMA E PRECONCEITO. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. (...) Ressalta-se, ainda, que a decisão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a obesidade, por si só, não se caracteriza como doença causadora de estigma ou preconceito apta a atrair a presunção de dispensa discriminatória da Súmula 443 desta Casa. Precedentes." (Ag-AIRR-649-86.2019.5.13.0009, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/05/2021).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. OBESIDADE. DOENÇA GRAVE QUE CAUSA ESTIGMA OU PRECONCEITO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Extrai-se do acórdão embargado que o teor da Súmula nº 443 desta Corte é o de que não basta o trabalhador possuir doença grave para atrair a presunção do viés discriminatório da dispensa, devendo o quadro clínico do empregado, além de grave, suscitar preconceito ou estigma nas demais pessoas de forma a se presumir a discriminação em razão do próprio senso comum que permeia o tratamento social dado a determinadas doenças, o que não é o caso daquelas das quais a reclamante é portadora, já que não são contagiosas nem geram necessariamente sinais de repulsa nos seus portadores, motivo pelo qual se concluiu que não há como presumir que a dispensa tenha se dado de forma discriminatória capaz de ensejar dano moral passível de indenização. Ausentes, na decisão embargada, as hipóteses dos arts. 897-A da CLT e 1.022 do CPC/2015. Embargos de declaração rejeitados" (ED-RR-1450-05.2016.5.17.0006, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 21/09/2018).

Ademais, pelo depoimento do autor, não é possível constatar que há

discriminação contra trabalhadores obesos na reclamada:

"que confirma que não pegou a jaqueta airbag de nenhum tamanho; que as maiores airbags eram no tamanho GG, e eram somente cinco e foram insuficientes para a maioria; que com o depoente, foram dispensados Cleyton, Ademir e outro colega que não se recorda o nome; que houve outras dispensas no mesmo mês, porém por motivo diverso; que na dispensa, foi informado pela senhora Denise que a empresa deveria adquirir essas jaquetas em vinte ou trinta dias e que eles iriam ser readmitidos, porém até hoje (...) que não sabe informar se os demais colegas que estava aguardando jaqueta se também precisavam de outros tamanhos além de GG e EG"

Ora, veja-se que a reclamada forneceu jaquetas na numeração utilizada pelo reclamante, em número relevante (cinco), mas que foram insuficientes para atender a demanda dos empregados contratados.

Em segundo lugar, sua narrativa é de que a dispensa se deu diante da falta de jaqueta e não pelo fato de ser obeso. Veja-se que o reclamante sequer sabe dizer qual o porte físico dos demais empregados supostamente dispensados sob esta alegação de falta de jaqueta.

Além disso, a testemunha Denise Silva Sena, trazida pela reclamada, foi esclarecedora sobre os motivos da dispensa:

"que embora não tenha entregue, sabe que o reclamante recebeu todos os EPIs, exceto a jaqueta airbag; que sabe disso porque tiveram atraso na entrega dos fornecedores; que o fornecedor não entregou as jaquetas de vários tamanhos; que o atraso foi em jaquetas de todos os tamanhos, por isso o atraso em relação ao reclamante não foi especificamente por determinado tamanho; que na dispensa, não informou que o motivo seria o tamanho da jaqueta, mas sim, a falta de uma jaqueta para fornecer a ele; que dispensa a oitiva do áudio do momento da conversa dela com o reclamante no desligamento, pois tem convicção de que não disse ou mencionou tamanho de jaqueta; que tinha outros empregados do mesmo porte físico do reclamante que receberam jaqueta; que o reclamante não recebeu porque estava faltando e aguardava entrega pelo fornecedor; que os empregados do mesmo porte físico do reclamante que receberam jaqueta não foram dispensados" (sublinhei)

Por fim, o fato que deu origem à dispensa foi a redução do quadro da empresa, que ocasionou a dispensa de 21 (vinte e um) empregados, conforme documento de ID fc01cba. O critério de seleção dos dispensados é que foi fato de ter o empregado recebido ou não todos os EPIs.

Não me parece razoável que a empregadora invista tempo e dinheiro no treinamento de funcionários por 2 (dois) meses, com pagamento de salários, para então dispensar um empregado com base em fator de discriminação que poderia ser analisado desde a entrevista de contratação.

Logo, não prospera a tese do reclamante, não merecendo reparos a r. sentença de origem.

**Nego provimento.**

Prejudicada a análise do recurso quanto a tópico dos honorários advocatícios sucumbenciais.

## **DOS HONORÁRIOS RECURSAIS (DE OFÍCIO)**

Em razão do não provimento do recurso do reclamante, majoro os honorários advocatícios devidos aos patronos da reclamada ao importe de 12%, pela a majoração do trabalho em grau recursal (art. 85, §11, do CPC).

## **CONCLUSÃO**

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário do reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento, e, de ofício, majoro o valor dos honorários advocatícios devidos aos patronos da reclamada, nos termos da fundamentação.

## ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária virtual realizada no período de 16/02/2023 a 17/02/2023, por unanimidade, em **conhecer** do recurso do reclamante e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, e, de ofício, majorar os honorários advocatícios devidos aos patronos da reclamada, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora, Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Inscreveu-se para sustentar oralmente pelo recorrido / reclamado (Meirelles e Freitas Serviços de Cobranças LTDA) o advogado Fernando Augusto Correia Cardoso Filho.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PAULO PIMENTA (Presidente), PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 17 de fevereiro 2023.

**KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE**  
**Desembargadora Relatora**

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE  
<http://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23011108021837700000021926125>

Número do documento: 23011108021837700000021926125

Num. ee10eb1 - Pág. 8