



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0012288-61.2023.5.03.0067

Relator: Paulo Emilio Vilhena da Silva

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/05/2025

Valor da causa: R\$ 403.155,28

Partes:

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: AMANDA LORENA SILVEIRA

ADVOGADO: ARLEAM FRANCISLENE MARTINS DIAS

RECORRENTE: SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE MINAS GERAIS - SEBRAE/MG

ADVOGADO: ALUISIO NOGUEIRA DE ALMEIDA

RECORRIDO: SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE MINAS GERAIS - SEBRAE/MG

ADVOGADO: ALUISIO NOGUEIRA DE ALMEIDA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: AMANDA LORENA SILVEIRA

ADVOGADO: ARLEAM FRANCISLENE MARTINS DIAS
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO



PROCESSO nº 0012288-61.2023.5.03.0067 (ROT) RECORRENTES ----- (2) SERVIÇO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE MINAS GERAIS - SEBRAE/MG RECORRIDOS: OS MESMOS RELATOR: JUIZ CONVOCADO PAULO EMÍLIO VILHENA DA SILVA

**EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO.
DIFERENÇAS SALARIAIS, ASSÉDIO MORAL, ESTABILIDADE, DISPENSA
DISCRIMINATÓRIA, HORAS EXTRAS E INTERVALO
INTRAJORNADA. PARCIAL PROCEDÊNCIA.**

I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos por ambas as partes contra a sentença que pronunciou a prescrição quinquenal e julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais. A parte reclamada recorreu buscando a reapreciação de diferenças salariais. A parte reclamante recorreu pleiteando tramitação prioritária e a reapreciação dos pedidos de assédio moral, estabilidade, dispensa discriminatória, diferenças salariais, horas extras e intervalo intrajornada.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

São objeto de discussão as seguintes questões: (i) definir se a parte reclamante faz jus à tramitação prioritária; (ii) definir se houve diferenças salariais devido a acúmulo ou desvio de função; (iii) estabelecer se ocorreu assédio moral; (iv) determinar se a dispensa foi discriminatória; (v) definir se há direito a horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A parte reclamante, pessoa com deficiência visual e portadora de doença grave (Síndrome de VHL), faz jus à tramitação prioritária, conforme art. 28 do Provimento Geral Consolidado do TRT da 3^a Região e art. 69-A, IV, da Lei 9.784/1999.

O acúmulo/desvio de função ocorre quando o trabalhador executa tarefas além das contratuais ou diversas daquelas atinentes ao seu cargo, com aumento qualitativo e/ou quantitativo da carga ocupacional, ensejando desequilíbrio entre serviços prestados e contraprestação salarial. A prova

ID. 1af243a - Pág. 1

oral e documental demonstram que a parte reclamante realizou atividades além das descritas para o cargo de "Assistente I", como visitas a clientes e palestras, justificando o adicional salarial.

O assédio moral configura-se por comportamentos abusivos, que se caracterizam por atos repetidos e prolongados no tempo, que visam a desestabilização da vítima, causando-lhe danos de ordem personalíssima. Áudio juntado aos autos comprova fala depreciativa e zombeteira de superior hierárquico direcionada à parte reclamante, configurando assédio moral e ensejando indenização por danos morais.

A dispensa de empregado portador de doença grave, que suscita estigma ou preconceito, presume-se discriminatória (Súmula 443, TST). A parte reclamada não comprovou que a dispensa não foi motivada pela doença da reclamante, que se encontrava em tratamento de neoplasias, declarandose, assim, a nulidade da dispensa.

A compensação de horas e redução do intervalo intrajornada são permitidas por norma coletiva, desde que respeitada a jornada máxima diária. A prova dos horários de trabalho é feita pelos registros de ponto, que possuem presunção relativa de veracidade. A parte reclamante faz jus ao intervalo intrajornada suprimido no período anterior à vigência da norma coletiva que autoriza a redução. No período posterior, a parte reclamante não comprovou a existência de diferenças de horas extras.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso ordinário da parte reclamada improvido e da parte reclamante parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A pessoa com deficiência visual e portadora de doença grave tem direito à tramitação prioritária do processo.

O acúmulo ou desvio de função justifica o pagamento de adicional salarial, considerando as atividades efetivamente desempenhadas pelo empregado que extrapolam as descritas para o cargo.

A conduta abusiva e reiterada que causa sofrimento psicológico caracteriza assédio moral, ensejando indenização por danos morais.

A dispensa de empregado portador de doença grave que suscita estigma ou preconceito presume-se discriminatória, cabendo ao empregador comprovar a ausência de nexo causal entre a doença e a dispensa.

A supressão do intervalo intrajornada, quando não autorizada por norma coletiva, gera direito ao pagamento do tempo suprimido, acrescido de adicional.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 456, parágrafo único, 71, § 4º, 74, parágrafo 2º, 818, I; Lei 8.213/1991, art. 118; Lei 9.029/95, art. 4º; Lei 9.784/1999, art. 69-A, IV; CPC, art. 371; Súmula 443, TST; Provimento Geral Consolidado do TRT da 3ª Região, art. 28; ACT 2019/2020; Tema 14 do IRR-1384-61.2012.5.04.0512.

ID. 1af243a - Pág. 2

Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e do TRT da 3ª Região sobre dispensa discriminatória de empregado em tratamento de neoplasia maligna (RR-0020509-75.2022.5.04.0411, 001060613.2024.5.03.0075-RO, 0011116-52.2021.5.03.0068-RO).

RELATÓRIO

A Exma. Juíza ROSA DIAS GODRIM, da 1a Vara do Trabalho de Montes Claros, proferiu a sentença de ID. 8952aba (f. 732/749), cujo relatório adoto e a este incorporo, complementada pela decisão em embargos de declaração (ID. 57e486a, f. 781/783), por meio da qual pronunciou a prescrição quinquenal e julgou procedentes, em parte, os pedidos iniciais.

Recurso ordinário interposto pela parte reclamada (ID. b37c157, f. 787 /801), por meio do qual pretende a reapreciação da seguinte questão: diferenças salariais.

Recurso ordinário interposto pela parte reclamante (ID. 29d5402, f. 807 /821), por meio do qual requer a tutela antecipada para tramitação prioritária e pretende a reapreciação das seguintes questões: assédio moral, estabilidade, dispensa discriminatória, diferenças salariais, horas extras e intervalo intrajornada.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos exigidos para as suas admissibilidades, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes.

A análise observará a ordem de prejudicialidade das matérias.

TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA

A parte reclamante informa que é uma pessoa com deficiência visual, acometida de uma doença rara e em estado grave, denominada Síndrome de VHL- Von Hippel Lindow. Requer a tramitação prioritária.

Faz jus ao benefício.

A prioridade visa a garantir a celeridade processual, assegurando o acesso à justiça de forma efetiva e proporcionando tratamento isonômico à parte reclamante, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>
 Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067
 Número do documento: 25051516081652200000128386525

O art. 28 do Provimento Geral Consolidado deste Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região assegura a prioridade na tramitação dos processos em que figure como parte ou interessado pessoa com doença grave, prevista no art. 69-A, IV, da Lei 9.784/1999).

Comprovada a enfermidade, classificada como neoplasia maligna (ID. 1ca79b2, f. 69), defiro o pedido de tramitação prioritária dos autos e determino que seja lançada a condição de tramitação preferencial no sistema informatizado deste Tribunal, em campo próprio, nos termos do § 5º, do art. 28, do Provimento.

JUÍZO DE MÉRITO

MATÉRIA COMUM

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO/DESVIO DE FUNÇÃO

A parte reclamada alega que a testemunha ouvida a seu rogo confirmou que a parte reclamante não exerceu funções distintas do seu cargo contratual; que os *prints* extraídos de aparelho celular e a reportagem veiculada em jornal local não comprovam que a parte reclamante proferia palestras; que ela realizava atividades internas e externas próprias do cargo.

A parte reclamante requer a majoração do percentual deferido na sentença.

Ao exame.

O acúmulo de função hábil a ensejar reparação salarial se perfaz quando o trabalhador, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar, além das tarefas contratuais, novas atribuições incompatíveis com as originais. Trata-se de um acréscimo de carga ocupacional, qualitativa e quantitativamente superior à da função primitiva, apto a causar um desequilíbrio entre os serviços prestados e a contraprestação salarial inicialmente pactuada.

Por outro lado, o desvio de função decorre da alteração do contrato de trabalho, na qual o empregado é obrigado a executar tarefas substancialmente diferentes daquelas para as quais foi contratado. Não se confunde com a mera atribuição de tarefas acessórias ou inerentes ao cargo, mas sim com a execução consistente e habitual de atividades distintas em natureza e complexidade, exigindo qualificação ou habilidades superiores às inicialmente pactuadas.

O parágrafo único, do artigo 456, da CLT, estabelece a presunção de que o empregado se obrigou a prestar todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal, na ausência de cláusula expressa em contrário. Essa norma visa a flexibilidade e a adequação do contrato de

trabalho às necessidades do empregador, dentro dos limites da razoabilidade e da boa-fé.

ID. 1af243a - Pág. 4

Pois bem.

O contrato de trabalho (ID. c9c79e8, f. 183/184) indica que a parte reclamante foi contratada para trabalhar no espaço ocupacional de "Assistente II", tendo como local de trabalho a unidade de Montes Claros, podendo ser designada para realizar viagens a serviço para qualquer cidade do país, assim como para outros países.

A ficha de registro da parte reclamante (ID. a1d98fd, f. 248/252) indica que, em 01/01/2015, seu enquadramento foi alterado para o cargo de "Assistente I", em razão da entrada em vigor do Manual de Políticas e Procedimentos do Sistema de Gestão de Pessoas - SPG 7.0 (ID. bb24ae2, f. 582/651), que formalizou a extinção do cargo de Assistente III e autorizou adequações nos cargos de "Assistente I" e "Assistente II".

A nova diretriz traçou perfis dos espaços ocupacionais, atribuindo ao "Assistente I" as seguintes características:

"Principais responsabilidades

1. Executa atividades operacionais de suporte técnico ou administrativo;
2. Presta informações previamente organizadas sobre produtos e serviços da unidade;
3. Emite relatórios formatados de diversas naturezas, a fim de subsidiar a tomada de decisão;
4. Formata e atualiza material para apresentação de dados e informações para diferentes públicos, sob orientação;
5. Redige textos (cartas, memorandos, relatórios, atas de reunião, e-mail etc.) com clareza, objetividade e correção gramatical.

Autonomia: Restrita ao apoio/ suporte na implementação de soluções. Segue diretrizes gerais, atuando sob supervisão geral.

Pré-requisito: ensino médio completo" (ID. 3855fe4, f. 631).

Da prova oral colhida em audiência tem-se:

A parte reclamante, em depoimento pessoal, afirmou que:

"no período imprescrito a depoente prestou atendimento externo (SEBRAE EM SUA EMPRESA), o que extrapolava a contratação inicial; a depoente fazia essas atividades não somente em Montes Claros, mas também em outras cidades da microregião; também fazia acompanhamento de viagem técnica para outros estados, coordenando missão com grupo de empresários" (ID. 8952aba, f. 728).

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>
 Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067
 Número do documento: 25051516081652200000128386525

A única testemunha ouvida no feito (-----),

carreada pela parte reclamada, informou:

"a reclamante trabalhava como assistente I e fazia atendimentos; (...) a reclamante, como assistente I, já deu suporte ao analista, que era interlocutor de comunicação; (...) a reclamante fazia inicialmente atendimentos internos e depois passou a fazer

ID. 1af243a - Pág. 5

atendimentos externos, em microregiões; a reclamante já participou do programa "SEBRAE NA EMPRESA", onde a reclamante tinha que visitar os clientes; não se lembra quando a reclamante passou a atuar nesse programa" (ID. 8952aba, f. 729).

Analizando o conjunto probatório, verifica-se que algumas das atividades exercidas pela parte reclamante não se mostram compatíveis com a descrição do espaço ocupacional de "Assistente I", como a realização de visitas aos clientes do programa "SEBRAE NA EMPRESA", informada pela testemunha.

A tela de produtividade (ID. 4f9c862, f. 26) demonstra que a parte reclamante estava envolvida em palestras, em treinamentos de desenvolvimento de equipes e liderança e em programas de gestão avançada, atividades estas de maior grau de responsabilidade e que exigem uma autonomia que não é conferida ao cargo da parte reclamante. Segundo o Manual do SGP, o espaço ocupacional de "Assistente I" é de autonomia restrita e exige a atuação sob supervisão.

De igual modo, as fotos de viagens em eventos com a equipe e as reportagens jornalísticas demonstram que a parte reclamante participava de importantes iniciativas da empresa, o que demonstra um maior grau de responsabilidade a ela confiado, diverso das atividades de caráter operacional do cargo de "Assistente I".

Quanto aos parâmetros de fixação, pontue-se que o cálculo do adicional por desvio de função não se submete a uma fórmula matemática predefinida, demandando análise individualizada e criteriosa do caso concreto.

A jurisprudência trabalhista, em consonância com os princípios da justiça e equidade, busca compensar o empregado pelo desempenho de atividades superiores às contratualmente pactuadas, sem a devida contraprestação. A ausência de previsão legal específica impõe ao julgador a tarefa de aferir, com base nos elementos probatórios apresentados, o percentual que melhor refletira a extensão do desvio e o prejuízo sofrido pelo trabalhador.

No caso em apreço, entendo que o adicional fixado na origem,

correspondente a 1/10 do salário base do "Assistente II", mostra-se adequado para remunerar o desvio funcional da parte reclamante.

Nego provimento a ambos.

RECURSO DA PARTE RECLAMANTE

ASSÉDIO MORAL

ID. 1af243a - Pág. 6

A parte reclamante alega que sofria assédio moral por parte de seu superior hierárquico, o gerente ----- . Requer a análise de todas as provas constantes dos autos. Vejamos.

O assédio moral no trabalho, também conhecido como *mobbing*, abrange um conjunto de comportamentos abusivos, que se caracterizam por atos repetidos e prolongados no tempo, que visam a desestabilização da vítima, causando-lhe sofrimento psicológico, humilhação, constrangimento, ou quaisquer outros danos de ordem personalíssima. Sua caracterização depende do contexto e da intensidade dos atos praticados, assim como do impacto causado à vítima.

A indenização por assédio moral sofrida pelo empregado, no âmbito do contrato de trabalho, pressupõe um ato ilícito, consubstanciado em erro de conduta ou abuso de direito, praticado pelo empregador ou por preposto seu, um prejuízo suportado pelo ofendido, com a subversão dos seus valores subjetivos da honra, dignidade, intimidade ou imagem, um nexo de causalidade entre a conduta antijurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último.

O pagamento de indenização por danos morais exige a comprovação dos clássicos requisitos da responsabilidade civil, quais sejam, ato abusivo ou ilícito, nexo de causalidade e o dano efetivo. Tratando-se de fatos constitutivos do direito vindicado, incumbe à parte reclamante comprová-los, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Sobre a questão, a única testemunha ouvida no feito informou que não presenciou nenhuma conduta inadequada do gerente ----- para com a parte reclamante.

Por outro lado, ouvindo o áudio cujo link encontra-se no corpo da peça de

ingresso (ID. c7098f9, f. 9), percebe-se que houve, de fato, uma situação em que a pessoa que estava dirigindo a reunião se referiu à parte reclamante como rezadeira, em tom de brincadeira e zombaria, nos seguintes termos:

"não vou te chamar de rezadeira. vou usar um outro termo (...), qualquer um que vê a --- --- sabe o perfil dela, nós até fazemos piadinha, ela vai pedir não sei o que, a gente até brinca que ela vai pedir dinheiro para ajudar as pessoas, se bem que você parou com isso, porque descobrimos que era para ela".

É possível perceber que a parte reclamante era constantemente alvo desse tipo de "brincadeira", tanto que a pessoa afirma que *"nos até fazemos piadinha"*.

ID. 1af243a - Pág. 7

Assim, o fato da testemunha carreada pela parte reclamada não ter presenciado esse tipo de abordagem não significa que isso não acontecia. Pelo contrário, o áudio juntado aos autos, prova não impugnada pela parte reclamada, demonstra inequivocamente a prática de assédio moral.

A fala depreciativa e zombeteira dirigida à parte reclamante, caracterizando-a pejorativamente como "rezadeira" e insinuando que ela pedia dinheiro para ajudar pessoas, mas, na verdade, o dinheiro era em seu próprio benefício, revela um comportamento abusivo e reiterado, capaz de causar constrangimento e sofrimento psicológico. No áudio fica claro que trata-se de uma reunião, conduzida por um superior hierárquico que fala em nome da empresa.

Com efeito, considerando a gravidade dos fatos, a comprovação do ato ilícito, o nexo de causalidade entre a conduta abusiva e o dano moral sofrido pela parte reclamante, e, ainda, a ausência de prova robusta em contrário, defiro o pedido indenizatório, fixando a indenização por danos morais em R\$ 5.000,00, valor razoável, proporcional e apto a compensar a empregada, sem caracterizar enriquecimento ilícito, e punir o empregador, de forma educativa, para que não reincida na conduta.

Pontue-se que a análise foi realizada em observância ao princípio do livre convencimento motivado, consagrado no art. 371 do CPC, que garante ao julgador a liberdade de formar seu convencimento sobre os fatos da causa, sem estar adstrito a nenhum tipo de prova específica ou a

regras rígidas de valoração, desde que apresente decisão devidamente fundamentada.

Quanto ao valor arbitrado à condenação **este Relator entende** que o valor fixado de R\$ 5000,00, a título de indenização por danos morais, está razoável para atender ao aspecto resarcitório e pedagógico. Trata-se de uma fala realmente inadequada pelo gerente ----- que em tom jocoso se referiu à reclamante como rezadeira, em tom de brincadeira e zombaria, numa determinada reunião. Não houve provas de que a conduta era repetitiva a ponto de ensejar uma indenização maior.

Todavia, prevaleceu na Douta Turma entendimento diverso quanto ao valor atribuído à título de indenização por danos morais, no seguinte sentido:

"Provado no processo que a reclamante era alvo de fala depreciativa e zombeteira e tendo em vista suas condições, as condições da reclamada, o dano sofrido pela autora e considerando o longo período contratual (12 anos - 22/03/2011 a 02/11/2023), provejo o apelo para majorar a indenização por danos morais para R\$ 8.000,00".

Desta forma, dou parcial provimento ao recurso da parte reclamante para condenar a parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, ora fixados em R\$8.000,00,
v
encido este Relator, que fixava a condenação no importe de R\$5.000,00.

ID. 1af243a - Pág. 8

ESTABILIDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A parte reclamante alega que foi dispensava enquanto encontrava-se em tratamento de doença oncológica.

Ao exame.

O direito à estabilidade provisória e à reintegração ou à indenização substitutiva, por força do art. 118 da Lei 8.213/1991, emerge quando demonstrado o afastamento do serviço por prazo superior a quinze dias e a percepção do auxílio-doença acidentário, ou quando constatada, após a dispensa, a existência de acidente de trabalho ou doença profissional.

No caso em apreço, verifica-se que a parte reclamante se afastou por mais de 15 dias em dois períodos, quais sejam, 11/10/2019 a 14/12/2019 e 27/09/2022 a 23/10/2022, tendo recebido auxílio-doença comum B-31 (ID. 735398a e seguinte, f. 178/179).

Submetida a questão à perícia médica, veio aos autos o laudo (ID.

c46b4b3, f. 707/713), por meio do qual o perito concluiu:

"Considerando-se o exame médico pericial realizado, concluo que a parte autora apresentou incapacidade parcial e temporária com necessidade de tratamento cirúrgico devido "Neoplasia maligna do cerebelo e dos rins". A mesma é portadora de "síndrome de von Hippel-Lindau (VHL)", patologia hereditária autossômica dominante que envolve o crescimento de tumores em diversas regiões do corpo humano, portanto sem relação com o trabalho.

Atualmente a reclamante encontra-se em acompanhamento oncológico, não possui nenhuma limitação funcional, não apresenta incapacidade ou redução da capacidade laborativa e está apta a executar a mesma função que exerce na reclamada. Independente para realização de atividades básicas e instrumentais da vida diária".

Com efeito, embora o laudo pericial tenha concluído que as doenças da parte reclamante não guardam relação direta com o trabalho, é inquestionável que a trabalhadora, na data da dispensa, encontrava-se em tratamento de neoplasias, que consistem em doenças graves e que requerem tratamento médico continuado.

Sabe-se que, nos termos da Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregada portadora de doença grave, que suscite estigma ou preconceito no ambiente de trabalho. Um dos objetivos fundamentais da República é o combate a todas as formas de discriminação, consoante artigo 3º, IV, da Constituição, diretriz que também está contida no artigo 5º, XLI, da Carta, segundo o qual *"a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais"*.

ID. 1af243a - Pág. 9

A Constituição também veda a discriminação no ambiente de trabalho por motivo de sexo, cor, idade ou estado civil, consoante artigo. 7º, XXX. Ainda que essa última norma não tenha incluído na proibição alusão à "saúde", a hipótese é inerente à pessoa humana do trabalhador.

A Lei 9.029/95 coíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou respectiva manutenção, dispondo:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

(...)

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a
<https://pje.trt3.jus.br/segundograv/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>
 Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067
 Número do documento: 25051516081652200000128386525

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais".

Isso posto, a jurisprudência consolidou-se no sentido de que a neoplasia maligna é doença grave que causa estigma ou preconceito e enseja a presunção relativa da dispensa discriminatória. Em situações como essa, a dispensa configura ato ilícito, ferindo princípios de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador, mesmo que a doença não seja de origem ocupacional, cabendo ao empregador comprovar que a dispensa não foi motivada pela enfermidade do empregado.

Nesse sentido, cito:

"I - DIREITO DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA N° 443 DO TST. PRESUNÇÃO RELATIVA. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Recurso de revista interposto pela parte autora contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2. Cinge-se a controvérsia em estabelecer se a neoplasia maligna é considerada doença estigmatizante nos termos da Súmula n.º 443 do TST, bem como a aplicação do ônus da prova no caso de dispensa do trabalhador acometido pela doença. 3. Na hipótese, a Corte Regional consignou expressamente que "a previsão de despedida discriminatória contida na Lei nº 9029/95 exige prova robusta, a qual, tal como decidido, entendo não demonstrada nos autos. Por se tratar de fato constitutivo do direito buscado, a teor do art. 818 da CLT, combinado com o art. 373, I, do NCPC, cabe à parte autora o ônus da prova quanto aos fatos alegados na inicial. No caso da despedida discriminatória, a produção dessa prova não é necessária se o empregado é portador de doença grave, conforme entendimento do TST: (...) No caso, não prosperam as alegações recursais, pois entendo que a reclamante não possui doença que suscite estigma ou preconceito conforme o referido verbete, encontrando-se apta para o trabalho ao tempo de sua despedida". 4. A jurisprudência desta Corte Superior entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a caber à empresa comprovar que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória, conforme preconiza a Súmula n.º 443 do TST. 5. A SBDI-1 do TST reconhece a incidência da Súmula n.º 443 desta Corte nas hipóteses em que o empregado dispensado encontra-se acometido de neoplasia maligna (câncer). 6. Na

ID. 1af243a - Pág. 10

hipótese, caberia à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou a autora, diagnosticado com neoplasia maligna (câncer), por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual, o que não ocorreu no caso dos autos. 7. A jurisprudência dessa Corte também firmou entendimento no sentido de que a dispensa do trabalhador subsequente ao término do benefício previdenciário, também demonstra que o rompimento do contrato se deu por motivo de afastamento para tratamento de saúde, vez que o ato se deu após a suspensão contratual decorrente do benefício previdenciário, não sendo o fato de o trabalhador se apresentar apto ao retorno ao trabalho apto a presumir a cura da doença. 8. Assim, havendo presunção relativa favorável ao empregado, cabia à ré comprovar que a dispensa não foi discriminatória. Não há no acórdão elementos capazes de afastar a presunção relativa, não tendo a ré se desincumbido de seu ônus probatório de comprovar que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória. Recurso de revista conhecido e

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>

Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067

Número do documento: 25051516081652200000128386525

provisto"(RR-0020509-75.2022.5.04.0411, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/02/2025).

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA COM NEOPLASIA MALIGNA. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. A dispensa de empregada portadora de neoplasia maligna (câncer) presume-se discriminatória, por se tratar de doença grave que suscita estigma ou preconceito, na forma da Súmula 443 do TST, cabendo a empregadora o ônus de comprovar que a rescisão se deu por motivos diversos"(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010606-13.2024.5.03.0075 (ROT); Disponibilização: 14/04/2025; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator(a)/Redator(a) Anemar Pereira Amaral).

"DISPENSA DE EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO. Conforme entendimento pacificado pelo TST, através da SDI-I, a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST, a qual somente pode ser elidida mediante prova cabal, a cargo do empregador"(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011116-52.2021.5.03.0068 (ROT); Disponibilização: 10/04/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 3839; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Marco Antonio Paulinelli Carvalho).

No caso em apreço, a parte reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar que a motivação da dispensa da parte reclamante não se relaciona às doenças que lhe acometem, presumindo-se, portanto, o caráter discriminatório da dispensa.

A hipótese não é de estabilidade, mas de nulidade da dispensa por expressa previsão legal. A empresa, ao dispensar a trabalhadora acometida de doença capaz de gerar estigma ou preconceito, retirando-lhe os meios de subsistência e também dificultando o enfrentamento da doença, deixando-a em estado de total vulnerabilidade, agiu de forma abusiva e contrária aos princípios éticos e legais que regem as relações de trabalho.

Via de consequência, configurada a dispensa discriminatória, declaro sua nulidade. Em observância ao limite do pedido e às peculiaridades do caso, mostra-se mais adequado o pagamento, em dobro, da remuneração correspondente ao período de afastamento, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95.

Pelo exposto, provejo o recurso da parte reclamante para declarar a nulidade da dispensa e condenar a parte reclamada ao pagamento da indenização equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

ID. 1af243a - Pág. 11

HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA

A parte reclamante alega que tinha suprimido o intervalo intrajornada e

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>
 Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067
 Número do documento: 25051516081652200000128386525

que a norma coletiva autoriza a redução a partir de 2019/2020, desde que observada a jornada máxima diária.

Pois bem.

A prova da jornada de trabalho é feita, primordialmente, pelos registros de ponto, conforme dispõe o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT. As anotações contidas nos cartões de ponto possuem presunção relativa de veracidade e podem ser elididas por outros elementos de convicção presentes no acervo probatório.

Vieram aos autos os

A norma coletiva da categoria (ID. 7f648ac e seguintes, f. 359/444) autoriza a compensação de horas e a redução do intervalo intrajornada, *in verbis*:

"CLÁUSULA OITAVA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS E FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Usando do princípio da livre negociação coletiva, previsto na Constituição Federal, estabelecem as partes convenientes o sistema de jornada de trabalho flexível, observados os limites da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e 08 (oito) horas diárias, sendo facultada a compensação no prazo de 01 (um) ano, contado do mês da realização da jornada, por meio de reduções das jornadas ou folgas compensatórias, em sistema de banco de horas.

Parágrafo primeiro: a prática de sobrejornada deverá ser autorizada pelo SEBRAE /MG, que remunerará as horas extras praticadas, desde que não compensadas no período de um ano.

Parágrafo segundo: O Sebrae/MG poderá adotar sistemas de registro de ponto alternativos, na forma da Portaria nº 671 do Ministério do Trabalho e Previdência, de 8 de novembro de 2021.

Parágrafo terceiro: o intervalo intrajornada poderá ser de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas, nos moldes do artigo 611-A da CLT, inciso III" (por amostragem, ACT 2023/2024 - ID. 7f648ac, f. 361).

A parte reclamada apresentou os espelhos de ponto (ID. 88737e7, f. 189 /242), que contêm marcações variáveis de início e término da jornada, do intervalo intrajornada, das horas extras e do saldo do banco de horas.

Tratando-se de fato constitutivo de direito e apresentados controles de ponto válidos, cabia à parte reclamante o ônus da prova de desconstituir-los.

Verifica-se que a norma coletiva passou a autorizar a redução do intervalo intrajornada a partir de 01/05/2019 (ID. d54b4cf, f. 412), assim, do marco prescricional (19/12/2018) até

o dia anterior à vigência do ACT 2019/2020 (30/04/2019), a parte reclamante faz jus ao intervalo intrajornada suprimido, quando inferior a 55 minutos, conforme pacificado pelo Tema 14 do Incidente de Recursos Repetitivos (IRR-1384-61.2012.5.04.0512).

Quanto ao período abrangido pela norma coletiva, em sede de impugnação (ID. f89d72b, f. 693/696), a parte reclamante questiona as horas negativas no saldo e apresenta uma planilha de horas extras, sem considerar as horas objeto de compensação, registradas na coluna "abono" dos espelhos de ponto.

Para fazer jus às horas extras, a parte reclamante teria que demonstrar a existência de diferenças a seu favor, apontando-as matematicamente, ainda que por amostragem, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

Sendo assim, provejo parcialmente o recurso da parte reclamante para condenar a parte reclamada ao pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada, quando inferior a 55 minutos, referente ao período de 19/12/2018 a 30/04/2019, acrescido do adicional de 50%, de caráter indenizatório (art. 71, §4º, da CLT).

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, nego provimento ao recurso da parte reclamada e provejo, parcialmente, o recurso da parte reclamante para: **a)** determinar a tramitação prioritária dos autos, com lançamento da condição no sistema informatizado deste Tribunal; **b)** condenar a parte reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral, no valor de R\$ 8.000,00, **vencido este Relator**, que fixava a condenação ao importe de R\$5.000,00; **c)** declarar a nulidade da dispensa e condenar a parte reclamada ao pagamento da indenização equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais; **d)** condenar a parte reclamada ao pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada, quando inferior a 55 minutos, referente ao período de 19/12/2018 a 30/04/2019, acrescido do adicional de 50%, de caráter



indenizatório, a se apurar pelos espelhos de ponto. Custas pela parte reclamada, no montante de R\$ 700,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora majorado para R\$ 35.000,00. Declara-se, em

ID. 1af243a - Pág. 13

atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT, que as parcelas objeto da condenação possuem natureza indenizatória.

ACÓRDÃO

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

A Segunda Turma, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão hoje realizada, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da parte reclamada; por maioria de votos, proveu, parcialmente, o recurso da parte reclamante para: **a)** determinar a tramitação prioritária dos autos, com lançamento da condição no sistema informatizado deste Tribunal; **b)** condenar a parte reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral, no valor de R\$ 8.000,00, vencido o Exmo. Juiz relator, que fixava a condenação ao importe de R\$5.000,00; **c)** declarar a nulidade da dispensa e condenar a parte reclamada ao pagamento da indenização equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais; **d)** condenar a parte reclamada ao pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada, quando inferior a 55 minutos, referente ao período de 19/12/2018 a 30/04/2019, acrescido do adicional de 50%, de caráter indenizatório, a se apurar pelos espelhos de ponto; custas pela parte reclamada, no montante de R\$ 700,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora majorado para R\$ 35.000,00; declarou, em atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT, que as parcelas objeto da condenação possuem natureza indenizatória.

Presidente: Exma. Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros.

Tomaram parte no julgamento em sessão ordinária: Exmo. Juiz Paulo Emílio Vilhena da Silva (Relator, convocado, substituindo a Exma. Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão, em férias), Exma. Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros e o Exmo. Desembargador Lucas Vanucci Lins.

Procuradora do Trabalho: Dra. Sílvia Domingues Bernardes Rossi.

ID. 1af243a - Pág. 14

Sustentou oralmente: Dra. Arleam Francislene Martins Dias, pela recorrente/ reclamante.

Secretária da Sessão: Eleonora Leonel Matta Silva.

Belo Horizonte, 03 de junho de 2025.

PAULO EMÍLIO VILHENA DA SILVA



Juiz Convocado Relator

ID. 1af243a - Pág. 15

Assinado eletronicamente por: Paulo Emilio Vilhena da Silva - 04/06/2025 15:32:40 - 1af243a
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25051516081652200000128386525>
Número do processo: 0012288-61.2023.5.03.0067
Número do documento: 25051516081652200000128386525

