



## Visão do Direito



Carolina Cabral Mori

Advogada do escritório Ferraz dos Passos Advocacia

# Câncer de mama e o papel das empresas na promoção de um ambiente de trabalho mais humano

O diagnóstico de câncer de mama costuma representar uma ruptura profunda na vida pessoal e profissional da mulher. Diante de uma notícia que impacta diretamente a saúde física e emocional, o papel das empresas torna-se essencial não apenas no cumprimento da legislação, mas também na promoção de um ambiente de acolhimento, respeito e empatia.

Entre as boas práticas empresariais estão a flexibilização de horários, a possibilidade de trabalho remoto, quando viável, e a adaptação de tarefas conforme orientação médica. Iniciativas como programas de escuta ativa e acolhimento emocional, capacitação de lideranças empáticas e criação de políticas internas específicas para doenças graves também demonstram compromisso real com o bem-estar das colaboradoras. Além disso, campanhas internas de prevenção e parcerias com clínicas para realização de mamografias reforçam a responsabilidade social corporativa e evidenciam um cuidado genuíno com a saúde da equipe.

Outro ponto fundamental é o sigilo do diagnóstico, direito assegurado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A divulgação indevida de informações médicas configura violação à intimidade e à dignidade da pessoa humana, princípios basilares das relações de trabalho.

A dispensa sem justa causa de uma funcionária diagnosticada com câncer pode ser considerada ato discriminatório. A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) presume discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, garantindo ao trabalhador o direito à reintegração. Assim, mais do que uma obrigação legal, o respeito e o apoio à colaboradora em um momento tão delicado são atitudes que fortalecem a confiança, o engajamento e a cultura organizacional, refletindo maturidade na gestão de pessoas.

Do ponto de vista jurídico, a trabalhadora diagnosticada com câncer tem direito ao afastamento remunerado de 15

dias pela empresa e, a partir do 16º dia, ao auxílio-doença pelo INSS. Também é assegurado o saque do FGTS e do PIS/Pasep, além da isenção de Imposto de Renda em situações específicas.

Nos últimos anos, a legislação avançou no sentido de ampliar a proteção à mulher em tratamento. O artigo 473, inciso XII, da CLT passou a garantir até três dias de ausência justificada por ano para a realização de exames preventivos de câncer, mediante comprovação médica. A mudança reflete o reconhecimento da importância do diagnóstico precoce e da implementação de políticas de saúde preventiva no ambiente corporativo.

Vale lembrar que toda empresa com ao menos um empregado registrado deve elaborar e implementar o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), que prevê a realização de exames admissuais, periódicos e demissionais. O cumprimento dessas normas, além de evitar autuações, demonstra comprometimento com a saúde ocupacional e a conformidade legal.

Outro ponto que merece reflexão é o uso do atestado de comparecimento para consultas médicas. Embora o documento possa justificar ausências, sua aceitação ainda depende do entendimento do empregador, salvo nas hipóteses previstas em lei, como consultas de gestantes ou acompanhamento de filhos pequenos. A legislação poderia evoluir para permitir a compensação ou o abono das horas destinadas a consultas e exames, sem a rigidez imposta por muitas convenções coletivas. Afinal, o adoecimento não interessa a nenhuma das partes e deve ser tratado com humanidade e bom senso.

Mais do que cumprir obrigações legais, as empresas precisam reconhecer que doenças graves podem acometer qualquer pessoa, empregada ou empregador, e que o apoio nesses momentos é um gesto de empatia e responsabilidade social. A atuação preventiva e consultiva de advogados trabalhistas pode ajudar a orientar políticas internas e evitar litígios que, muitas vezes, poderiam ser solucionados com diálogo e sensibilidade.

## Visão do Direito



Carlos Campi

Advogado especializado em leilões e regularização de imóveis

# Planejamento sucessório: o perigo de achar que apenas a holding é a solução

Nos últimos anos, as chamadas holdings familiares se tornaram uma verdadeira febre no planejamento patrimonial. Muitos empresários e famílias enxergaram nelas a solução definitiva para reduzir impostos, organizar bens e evitar conflitos sucessórios. Mas é importante lembrar: embora a holding seja uma ferramenta valiosa, ela não é — e nunca foi — o único caminho possível.

Na prática, o que mais se vê é o uso da holding de forma padronizada, sem uma análise profunda da realidade de cada

família ou empresa. Cada patrimônio tem suas particularidades, assim como cada herdeiro tem suas necessidades e perfis distintos. Aplicar um modelo pronto, sem estudo técnico e sem compreender as implicações tributárias e societárias pode gerar o efeito contrário: aumento de custos, conflitos e até autuações fiscais.

O planejamento sucessório e tributário deve começar pelo diagnóstico — entender o tamanho do patrimônio, a natureza dos bens, a estrutura familiar e os objetivos de longo prazo. Só então se define qual

instrumento jurídico é o mais adequado: pode ser uma holding, um testamento, uma doação com reserva de usufruto, um seguro de vida ou até a combinação de vários deles.

Outro ponto importante é que o uso indiscriminado de holdings com a única finalidade de “pagar menos imposto” vem sendo alvo de maior atenção da Receita Federal e dos fiscos estaduais. Quando a estrutura é criada sem propósito econômico real — apenas para driblar tributos —, ela pode ser desconsiderada judicialmente, gerando sérias consequências.

Planejar é importante, mas planejar bem é essencial. O verdadeiro planejamento patrimonial não se resume a abrir uma empresa no papel; ele exige estratégia, análise jurídica, contábil e sucessória. Cada decisão deve estar alinhada à realidade da família e à legislação vigente.

Em resumo, a holding é uma ferramenta poderosa, mas não é uma receita mágica. O melhor plano é sempre aquele feito sob medida — com orientação especializada e foco na segurança, não apenas na economia de impostos.