



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020851-78.2023.5.04.0661

Relator: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/02/2025

Valor da causa: R\$ 386.000,00

Partes:

RECORRENTE: ATITUS EDUCACAO S.A

ADVOGADO: LUCAS CARINI

ADVOGADO: ALANE DURANTE NUNES CAVALHEIRO

RECORRENTE: SHALIMAR GALLON CANFIELD

ADVOGADO: MORGANA BORDIGNON

RECORRIDO: SHALIMAR GALLON CANFIELD

ADVOGADO: MORGANA BORDIGNON

RECORRIDO: ATITUS EDUCACAO S.A

ADVOGADO: LUCAS CARINI

ADVOGADO: ALANE DURANTE NUNES CAVALHEIRO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020851-78.2023.5.04.0661 (ROT)
RECORRENTE: ATITUS EDUCACAO S.A
RECORRIDO: SHALIMAR GALLON CANFIELD
RELATOR: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA.

1. Na esteira da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, incide o teor da Súmula 443 do TST nas hipóteses em que o empregado esteja acometido de neoplasia maligna.
2. Considerando que a ré não traz provas de que a dispensa da trabalhadora decorreu de reestruturação administrativa e financeira, impõe-se manter a sentença que reconheceu como discriminatória a sua despedida.
3. Recurso da reclamada não provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da reclamada. Por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00. Por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário da parte autora para majorar os honorários que lhe são devidos para 15%, mantidas as demais cominações da sentença. Valor da condenação arbitrado em R\$ 350.000,00 pela sentença que se mantém.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de março de 2025 (segunda-feira).



RELATÓRIO

Inconformados com a sentença proferida pelo MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, da lavra do Exmo. Juiz RAFAEL BALDINO ITAQUY, recorrem as partes.

Em razões de recurso ordinário, a reclamada pede a reforma da sentença quanto aos temas: despedida discriminatória e indenização por dano moral.

A reclamante, em razões de recurso ordinário adesivo, pede seja majorado o valor atribuído à indenização por dano moral, bem como os honorários advocatícios que lhe são devidos.

Com contrarrazões de ambas as partes, sobem os autos à análise desse Tribunal.

Conforme dados da petição inicial, a reclamante exerceu as funções de professora de ensino superior no curso de administração, no período de 01/03/2016 a 16/02/2022.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA

Analisando o contexto probatório trazido aos autos e considerando que a reclamante foi despedida em 16/02/2022, tendo voltado ao trabalho, após afastamento em razão de neoplasia maligna de mama, em 07/01/2022, a sentença reconhece ter sido discriminatória a sua despedida. Assim, condena a parte ré em indenização em dobro relativa aos salários devidos no período de 03/04/2022 até a data da prolação da sentença.

Argumenta a reclamada que a presunção a que se refere a Súmula 443 do TST é relativa e, portanto, pode ser afastada por prova em contrário. Reitera se encontrar em processo de reestruturação administrativa e financeira, o que teria motivado inúmeras dispensas, inclusive a da reclamante, o que demonstra a inexistência de preconceito ou estigma. Sustenta que incumbia à autora demonstrar os fatos que alega o que, defende, não logrou alcançar. Acresce ter concedido as licenças devidas no decorrer do contrato, reiterando o caráter administrativo da dispensa da autora e refere que desde 2021 a reclamante fixou residência em Goiás, o que tornaria inviável a continuidade da relação de emprego. Refere, inclusive ter a autora comprovado já se encontrar empregada em nova colocação, o que demonstra sua capacidade laborativa. Colaciona jurisprudência e pede a reforma da sentença.



Análise.

Nos termos da Lei nº 9.029/1995, em seu art. 1º, é considerada discriminatória a dispensa quando "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

Portanto, não se trata de rol taxativo, mas exemplificativo, sendo ônus do empregado que alega a dispensa discriminatória comprovar tal fato constitutivo do direito alegado, nos termos do art. 818 da CLT, combinado com o art. 373, I, do CPC. Apenas quando se tratar de trabalhador portador de doença grave, que traz consigo estigma ou preconceito social, é que podemos entender pela inversão do ônus da prova.

Conforme o art. 4º da citada lei:

"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:

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

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

Assim, somente será nula a dispensa e devida a reintegração do empregado, inclusive com pagamento dos salários do período de afastamento, quando comprovado que a rescisão contratual se deu por motivo discriminatório, devidamente demonstrado nos autos. Como já dito, somente quando se tratar de empregado portador de doença grave é que haverá presunção da dispensa discriminatória, cabendo ao reclamante comprovar a alegada discriminação nos demais casos

A reclamante exerceu as funções de professora do ensino superior na área de administração, no período de 01/03/2016 a 16/02/2022.

Os documentos carreados aos autos, como bem refere a sentença, demonstram:

"Extraio dos documentos apresentados com a petição inicial no ID e301418 (atestados, relatórios e demais documentos médicos) que a reclamante foi diagnosticada com câncer de mama em novembro de 2019, submeteu-se à quimioterapia no período de novembro /19 a abril/2020, seguida de cirurgia em abril/2020 e de tratamento com imunoterapia de abril/2020 a fevereiro/2021. Obteve alta previdenciária em 31/12/2021 (ID 4c9d8d6), retornou às atividades laborais em 07/01/2022, conforme Atestado de Saúde Ocupacional no ID. a32590b e foi comunicada da dispensa sem justa causa em 16/02 /2022 consoante TRCT no ID. fa0ec68. Ainda de acordo com os documentos médicos no ID. e301418, em especial o relatório emitido em 30/03/2022 (fl. 45 do PDF), a



reclamante vem realizando acompanhamento médico regular devido ao risco de recidiva, "sem previsão de alta".

O documento oriundo do DETRAN de Goiás, fl. 35, revela que a reclamante é portadora de deficiência moderada a grave, em razão de neoplasia de mama esquerda e de monoplegia de membro superior esquerdo, o que a impossibilita de dirigir um carro normal, fl. 36. Monoplegia, segundo a IA do Google, quer dizer: "... termo médico que significa paralisia de um único membro do corpo, seja braço ou perna. Pode ser parcial ou total."

Dito isso, importa notar que a ré não trouxe aos autos qualquer prova quanto às suas alegações de reestruturação administrativa e financeira.

Entendo que o fato de a reclamante residir em Goiás, não altera a análise dos fatos, uma vez que a iniciativa de ruptura do contrato laboral foi da reclamada. Da mesma forma, não altera a análise do caso o fato de ela se encontrar empregada, mas sim a questão relativa aos motivos que levaram à despedida da reclamante, portadora de neoplasia maligna de mama. que, nos termos da Súmula 443 do TST, determina:

"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. 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.

"

O Tribunal Superior do Trabalho vem firmando posição quanto à neoplasia maligna:

"I - DIREITO DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA N.º 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 n.º 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 ocorrera 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 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 provido..." (RR-0020509-75.2022.5.04.0411, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/02/2025).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI 13.467/2017 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE E ESTIGMATIZANTE (CÂNCER). REINTEGRAÇÃO. DANOS MORAIS. Está correta a decisão monocrática por meio da qual se deu provimento ao recurso de revista interposto pela reclamante. Isso porque esta Corte Superior entende que a neoplasia maligna é uma doença que suscita estigma e preconceito, atraindo a aplicação da Súmula 443 do TST. Julgados da SbDI-1. No caso dos autos, foi constatado que havia ciência do empregador a respeito da enfermidade da reclamante, portadora de doença grave (neoplasia maligna), presumindo-se, em seu favor, a ocorrência de dispensa discriminatória. Portanto, não merece reparos a decisão monocrática. Agravo a que se nega provimento" (Ag-RR-1001381-92.2021.5.02.0039, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 16/12/2024).

No caso dos autos, não tendo a reclamada demonstrado se tratar de dispensa relacionada à questões administrativas ou financeiras, conforme alega, entendo correta a sentença, tendo em vista a inversão do ônus da prova bem mencionada pela jurisprudência que também embasa a presente decisão.

Nada a prover.

2. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ATRIBUÍDO

Considerando a despedida discriminatória, a decisão de primeiro grau fixa em R\$ 5.000,00 a indenização por dano moral devida à parte autora.

Aduz a reclamada ter agido dentro dos limites legais, inexistindo, em síntese, a alegada despedida discriminatória, motivo pelo qual não há falar em indenização por dano moral. Caso mantida a sentença pede seja reduzido o valor arbitrado a fim de adequá-lo à situação analisada.

A reclamante, por sua vez, pede seja majorada a indenização fixada em sentença. Em longo arrazoado, assevera ter demonstrado a despedida discriminatória quando retornava de afastamento previdenciário



para tratamento de câncer, acresce não ter a reclamada tomado as providências necessárias a amparar a autora durante seu tratamento de saúde. Ressalta ter laborado em favor da ré durante 06 anos e pede seja majorada a indenização devida para R\$ 60.000,00.

Analiso.

Mantida a sentença quanto ao reconhecimento de despedida discriminatória, entendo devida a indenização por dano moral, nesse sentido já me manifestei quando do julgamento do processo 0021021-78.2023.5.04.0102, em 20/06/2024, de minha relatoria.

Nesse sentido, cito precedente desta Turma:

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. NULIDADE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Hipótese em que os elementos de prova existentes nos autos demonstram que a dispensa do empregado teve caráter discriminatório, revelando-se nula, fazendo jus o trabalhador à reintegração no emprego, na forma do art. 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/95, bem como ao pagamento de uma indenização pelo dano moral sofrido in re ipsa. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021069-78.2021.5.04.0014 ROT, em 23/02/2024, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

No que respeita ao valor arbitrado, penso que os danos morais não podem ser quantificados objetivamente, sendo ilusória, ainda, a pretensão de reparação, em face da impossibilidade de reconstituição do estado anterior. Imperioso considerar, dessa forma, a natureza da indenização, que busca, a um só tempo, compensar o dano sofrido, punir o ato ilícito praticado e prevenir a ocorrência de situação similar no futuro, devendo ser sopesadas, na fixação do valor devido, a extensão do dano causado, a capacidade financeira do agente causador e o caráter punitivo da indenização, que não se presta a dar causa a enriquecimento ilícito.

Tendo em vista esses critérios, considero razoável o arbitramento da quantia da indenização em R\$ 10.000,00, patamar usualmente aplicado por esta Turma em casos semelhantes.

Nego provimento ao recurso ordinário da reclamada.

Dou parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00.

3. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

A decisão de primeiro grau fixa em 5% os honorários de sucumbências devidos à parte autora, a serem calculados sobre o valor bruto a ser apurado em liquidação de sentença.



A reclamante pede, em síntese, sejam majorados os honorários que lhe são devidos para 15% sobre o valor bruto da condenação, nos termos da legislação vigente.

Analiso.

Tendo em vista os critérios do § 2º do art. 791-A da CLT de grau de zelo do profissional, lugar de prestação do serviço, natureza e a importância da causa, trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, na forma como se apresentam nestes autos, entendo razoável a fixação dos honorários advocatícios em 15%, patamar usualmente utilizado nesta Justiça Especializada.

Dou parcial provimento ao recurso ordinário da parte autora para majorar os honorários que lhe são devidos para 15%, mantidas as demais cominações da sentença.

ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER (RELATORA)

DESEMBARGADOR CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA

DESEMBARGADORA REJANE SOUZA PEDRA

